



POLÍTICA DE ENTORNO SEGURO

Actualización 2025

Padre Lojendio, 2 - 2º. 48008 **Bilbao**. Tel. +34 944 151 135
Avenida Barañain, 2. 31011 **Pamplona**. Tel. +34 948 231 302
Andía, 3. 20004 **San Sebastián**. Tel. +34 943 275 173
Monseñor Estenaga, 1. 01002 **Vitoria**. Tel. +34 945 202 676
alboan@alboan.org www.alboan.org

Índice

1. Introducción	4
2. Principios	5
3. Compromisos	6
4. Definiciones y ámbito de aplicación	7
4.1 Acoso	7
4.2 Acoso sexual	7
4.3 Acoso por razón de sexo, género u orientación sexual:	9
4.4 Acoso moral	10
4.5 Acoso ambiental	10
4.6 Violencia en el ámbito digital	11
4.7 Personas en situación de mayor vulnerabilidad	12
5. Alcance de la Política	13
6. Entorno Seguro: roles y responsabilidades	13
6.1 Todo el personal tiene la obligación de:	14
6.2 Área de gestión y Área de personas:	14
6.3 Personas vinculadas al área de cooperación internacional:	15
6.4 Agente y Equipo de Entorno Seguro	15
6.5 Las personas confidentes	17
6.6 Dirección	17
6.7 Patronato	18
7. Medidas de Prevención:	18
7.1 Análisis y mitigación de riesgos	18
7.2 En relación al personal	19
7.3 Códigos de conducta	21
7.4 Procesos de acogida y formación	22
7.5 Comunicación	23
7.6 Organizaciones aliadas:	25
7.7 Medidas adoptadas en la relación con las otras Instituciones en España	26
8. Procedimiento de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, género o identidad sexual y al acoso moral	27
8.1 Presentación de denuncias	29
8.2 Procedimiento de actuación frente al acoso a personas adultas	31
8.3 Procedimiento de actuación para protección de menores de edad	38

8.4 Registro de casos:	43
9. Evaluación y seguimiento de la política	44
10. Servicios públicos de información y atención ante casos	45
11. Marcos legales y protocolos de referencia	46
11.1 Contra el acoso y abuso en personas adultas	46
11.2 Protocolos	50
11.3 Con relación a la protección de la infancia y la juventud	51

1. Introducción

Alboan, como organización social de la Compañía de Jesús cuya misión es promover la justicia social y la equidad de género, transformando estructuras de exclusión y construyendo una ciudadanía global, reafirma su compromiso con el cumplimiento de los principios éticos, el buen gobierno, la transparencia y la integridad en el servicio que ofrece a la sociedad.

Como entidad de la Compañía de Jesús, orientamos nuestra actividad al “bien integral de las personas que entran en contacto con ella”. Esta política se elabora en coherencia con las Prioridades Apostólicas recogidas en el Plan Apostólico Provincial, donde la prioridad 2 subraya la necesidad de seguir fortaleciendo los protocolos y la organización interna que aseguren el cumplimiento de los entornos seguros y de los principios éticos que guían las obras de la Compañía.

Nuestro trabajo y despliegue misional nos sitúan ante la complejidad del mundo actual, atravesado por múltiples violencias que afectan especialmente a las mujeres, a personas en situación de vulnerabilidad y a colectivos particularmente sensibles. Construir un mundo más justo nos exige, además, dotarnos internamente de mecanismos que prevengan cualquier situación que pueda vulnerar derechos o generar abuso o violencia.

En este marco, Alboan se compromete a construir y garantizar entornos seguros en los que las actividades y las relaciones promovidas por la organización fomenten el bienestar de las personas, impulsen una cultura del buen trato, aseguren el respeto mutuo, hagan valer los derechos de todas las personas y contribuyan a su crecimiento personal.

Esta política se desarrolla con el propósito de asegurar entornos seguros y libres de acoso y abuso —sexual o moral— en todos los ámbitos de actuación de la organización. Asimismo, expresa la voluntad de Alboan de consolidar una cultura de cumplimiento normativo que promueva un comportamiento diligente en el seno de la entidad.

Coherentes con nuestra misión, queremos seguir avanzando en la construcción de una cultura alternativa y de comunidades solidarias, conscientes de que este compromiso comienza por nuestra propia transformación personal e institucional. Por ello, actualizamos esta política y expresamos nuestra determinación de mantenerla viva, revisándola para responder de manera eficaz a nuevas necesidades o situaciones de riesgo que puedan surgir.

2. Principios

Los principios que regirán los procedimientos de intervención previstos en la presente Política son:

2.1 Respeto y protección. Se actuará con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de todas las personas en situación de vulnerabilidad.

- Todas las personas en situación de vulnerabilidad tienen el mismo derecho a ser protegidas contra todas las formas de maltrato.
- Todas las personas vinculadas a Alboan tienen la responsabilidad de apoyar la protección de las personas en situación de vulnerabilidad.
- Alboan tiene el deber de cuidar y proteger a las personas en situación de vulnerabilidad con las que trabaja, entran en contacto o que se ven afectadas de una u otra forma por su trabajo y operaciones.
- Alboan tiene la responsabilidad de ayudar a las organizaciones con las que trabaja a alcanzar estándares mínimos de protección organizacional a las personas en situación de vulnerabilidad.
- Todas las acciones de protección organizacional a las personas en situación de vulnerabilidad se basarán en el interés superior de esas mismas personas en todo momento.

2.2 Las actividades que realizamos donde las personas en situación de vulnerabilidad se desarrollan, debe ser un ámbito que brinde **cuidado, seguridad y amparo** en el marco de su proceso de formación integral.

- La postura institucional está a favor de las personas en situación de vulnerabilidad y en contra de cualquier forma de violencia.
- Nos comprometemos con cada persona menor o adulta vulnerable con la que Alboan trabaja, para promover su crecimiento y desarrollo, como persona plena, segura de sí misma y que se favorezca la creación de ambientes donde se sienta respetada, segura, confiada, alegre, con sentido de pertenencia, atendida según sus necesidades y pueda desenvolverse en un espacio libre de violencia. Esto implica generar las condiciones y mitigar o reducir los obstáculos que puedan aparecer, en el marco del trabajo de la organización, las competencias que a esta le asisten y las posibilidades de actuación que el ordenamiento jurídico pone a su disposición.

- 2.3 Reconocemos que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; derechos y libertades que toda persona debe ejercer sin distinción alguna de etnia, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Reconocemos como discriminación todo acto contrario a este derecho.
- 2.4 Condenamos todo tipo de violencia física, psicológica o sexual donde sea que ocurra, especialmente la infringida en contra de las personas en situación de vulnerabilidad.
- 2.5 Todas las personas implicadas tendrán derecho a información veraz y ágil sobre el curso de los procedimientos seguidos y los acuerdos alcanzados. La información recopilada en las actuaciones tendrá carácter confidencial¹ para todas las personas involucradas en el procedimiento.
- Se garantizará la escucha imparcial y el trato justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en los procedimientos actuarán de buena fe en la gestión de la situación para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- 2.6 Los procedimientos contarán con plazos ágiles para la resolución de cada fase y buscarán la mayor celeridad para la rápida resolución de la situación.
- 2.7 Todas las personas que sean citadas en el transcurso de los procedimientos tendrán el deber de implicarse en ellos y prestar su colaboración.
- 2.8 Ninguna persona implicada sufrirá represalias por su participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso y/o abuso.

3. Compromisos

Apoyándonos en los principios anteriores, nos comprometemos a:

1. Promover e inculcar una **cultura del buen trato, una cultura de prevención y cuidado**, en la que su personal, voluntariado y personas en prácticas, así como las personas colaboradoras y quienes pertenezcan a las comunidades con las que trabajamos, incluidas las personas en situación de vulnerabilidad, sean bien informadas sobre prevención y protección, sepan cómo responder a inquietudes o denuncias, y sepan cómo proteger a personas en riesgo.
2. Disponer de un procedimiento de **intervención, acompañamiento y toma de medidas** con el fin de atender y dar una respuesta adecuada con la máxima celeridad y

¹ En el marco de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

dentro de los plazos que establece la Política.

3. **Informar, formar y sensibilizar** a todas las personas contratadas y voluntarias de Alboan en materia de acoso o abuso sexual, por razón de sexo o de orientación sexual, así como de abuso a personas menores de edad. Este compromiso supone el conocimiento por parte de todas las personas contratadas y voluntarias de la organización de la existencia de un principio de tolerancia cero ante cualquier tipo de acto que menoscabe la dignidad conforme está definida en la presente política.
4. **Adoptar e implementar las mejores prácticas** que estén a nuestro alcance, en protección y cuidado, y revisar al menos una vez al año nuestros procedimientos y prácticas para lograrlo y cada cinco años nuestra Política. En cualquier caso, la Política se revisará siempre que sea necesario en respuesta a las necesidades y realidades de Alboan.
5. **Brindar apoyo integral a las víctimas de acoso** y garantizar que esta provisión sea efectiva y responda a sus necesidades individuales siempre en el marco de los medios al alcance de la organización, de la legalidad vigente y del respeto a los derechos por esta reconocidos a todas las personas implicadas.
6. **Realizar controles de salvaguarda:** Todo el personal contratado, el voluntariado (local o internacional) y personas en prácticas, deberá presentar el certificado de Delitos de Naturaleza Sexual para comprobar su ausencia.

4. Definiciones y ámbito de aplicación

4.1 Acoso

Entendemos el **acoso** como cualquier acción puntual o reiterada que, de manera física, psicológica o moral, pretende, de manera intencionada o no, forzar decisiones creando un clima hostil, intimidatorio o humillante. Se caracteriza por infringir el consentimiento de la víctima o por contar con un consentimiento viciado debido a la jerarquía superior de quien acosa. Puede ejercerse de manera presencial o virtual generalmente desde una posición de poder. Causa daño, intencionado o no, aunque no siempre pueda ser reconocido explícita y/o inmediatamente por su/s víctimas.

4.2 Acoso sexual

“Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea

un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”².

Se puede producir entre personas del mismo nivel jerárquico (acoso horizontal) o de distinto nivel (acoso vertical).

Lo anterior podría manifestarse a través de acciones que comporten violencia psicológica injustificada (insultos, humillaciones, menosprecios, aislamiento, difusión de rumores, uso de violencia digital o en línea, etc.,) y pueden llegar a alcanzar la violencia física o sexual.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Conductas verbales:
 - Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
 - Comentarios sexuales obscenos.
 - Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias, habilidades o capacidades sexuales.
 - Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
 - Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
 - Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes de texto, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
 - Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
 - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Conductas no verbales:
 - Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
 - Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
 - Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
 - Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona

² Tomado del [Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo](#) de Emakunde.

trabajadora por su condición sexual.

- Conductas de carácter físico:
 - Contacto físico deliberado y no solicitado o consentido (pellizcar, tocar, acariciar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
 - Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
 - Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

- Caso particular: **Chantaje sexual**

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que 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 aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

4.3 Acoso por razón de sexo, género u orientación sexual:

“Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo³” Es importante tener en cuenta que, además, puede existir un acoso por razón de género u orientación sexual, a personas LGTBIQA+. El acoso se puede producir entre personas del mismo nivel jerárquico (acoso horizontal) o de distinto nivel (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo y/o género, entre otros:

- Uso de conductas discriminatorias por razón de sexo (mujer, hombre) o género (masculino, femenino, otros).
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo. o género
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado

³ Definición tomada de Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, que aprueba el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.

sexo o género.

- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual en función de su sexo, género.
- Ejercer las conductas anteriores con personas a causa de su orientación sexual (homosexual, bisexual, etc...).
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo, género u orientación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por razón de su sexo, género, u orientación sexual.

Caso específico: **Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad.**

- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

4.4 Acoso moral

Se entiende como acoso moral o *mobbing* la agresión repetida o persistente ejercida por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima. Esta conducta puede estar motivada por diversas causas, incluidas razones de origen étnico o raza, creencias religiosas o de fe, edad, entre otras.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral:

- a) El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- b) Los atentados contra la dignidad de la persona, incluyendo la ridiculización o menosprecio de sus creencias culturales, religiosas o convicciones personales.
- c) La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo o de la colaboración.
- d) La violencia verbal.

4.5 Acoso ambiental

El acoso ambiental consiste en actitudes que pueden ser humillantes, pero que con frecuencia son sutiles porque normalizan actitudes despectivas hacia personas en función de su sexo,

género, orientación sexual, origen étnico, fe, etc. Este tipo de actitudes no necesariamente son dirigidas a una persona en particular, forman parte de una cultura organizacional no explícita, pero que genera un ambiente hostil para las personas que se identifican con dichas conductas.

En este tipo de acoso no es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo; es muy común que se produzca entre personas del mismo nivel laboral o personas relacionadas con la organización que no forman parte de la misma.

Los efectos en la persona que sufre el acoso son muy difíciles de medir en términos laborales –pérdida de empleo, dificultades de promoción– sin embargo, se pueden traducir en disminución de rendimiento, absentismo, presión psicológica, etc.

4.6 Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

Así, diferenciamos 4 categorías de violencia digital:

1. Acoso sexual en línea: cualquiera de las conductas recogidas en la categoría previamente mencionada pero hechas a través de medios digitales. Además, existen otras conductas específicas. A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador:
 - a. Porno venganza: amenaza o difusión no consentida de vídeos o imágenes de carácter sexual
 - b. Toma, producción o captación de imágenes o videos íntimos no consentidos.
 - c. Sexting o sextorsión: explotación, coacción y amenazas de carácter sexual en línea
 - d. Bullying sexualizado: Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
 - e. *Ciberflashing*: envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de diferentes medios digitales.
 - f. Amenazas sexuales en línea
2. Acoso por razón de sexo, género u orientación sexual en línea: cualquiera de las conductas recogidas en la categoría previamente mencionada pero hechas a través de medios digitales. Además, existen otras conductas específicas como:
 - a. *Outing*: revelar la orientación sexual de una persona a través de medios digitales sin su consentimiento

3. Acoso moral en línea: cualquiera de las conductas recogidas en la categoría previamente mencionada pero hechas a través de medios digitales. Además, existen otras conductas específicas como:
 - a. *Doxing*: recopilación indebida de información privada para su difusión con intereses maliciosos
 - b. Suplantación de identidad
 - c. Amenazas (económica, física o psicológica) en línea
4. Acoso ambiental en línea: cuando las actitudes humillantes que se han instalado en la cultura organizacional no explícita y que ocurren de manera recurrente se llevan también a medios digitales (p.ej. grupos de whatsapp, etc.)

4.7 Personas en situación de mayor vulnerabilidad

Si bien las violencias anteriores pueden sufrirlas cualquier persona trabajadora o vinculada con Alboan, existen colectivos en situaciones más vulnerables y por lo tanto en mayor riesgo de padecerlas. En consecuencia, consideramos que habría que prestar una atención particular cuando las víctimas de la violencia pertenecen a los siguientes colectivos:

- Personas menores de edad (menos de 18 años).
- Personas con discapacidad.
- Personas de diversidad sexual o personas LGTBIQA+.
- Mujeres, teniendo un mayor grado de vulnerabilidad las que se encuentran en las siguientes situaciones:
 - Mujeres sin red social.
 - Cabezas de familias monomarentales.
 - Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinizadas (en las cuales las mujeres tienen poca presencia) o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
 - Mujeres que se encuentren en un contexto laboral temporal o de precariedad.
 - Mujeres migrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
 - Mujeres jóvenes que acceden por primera vez al mundo laboral y que pueden por lo tanto ser más susceptibles a sufrir violencia por desconocimiento y/o falta de recursos.

Cabe mencionar que estas casuísticas no son excluyentes y una misma persona puede pertenecer a varios de estos colectivos o grupos que mencionamos. Por lo tanto, cuantas más de estas

circunstancias coincidan en una persona, mayor es su grado de vulnerabilidad.

El concepto de “vulnerabilidad”, referido a una persona adulta, se define como la susceptibilidad de ser fácilmente herida o dañada física, mental, espiritual o psicológicamente. Hay diferentes factores que influyen en que las personas se puedan encontrar en situación de vulnerabilidad como la edad, la discapacidad, la falta de medios, las situaciones de exclusión social o de desigualdad, o el riesgo de abuso, que hacen que no puedan cuidarse por sí mismas ni protegerse contra el daño o la explotación. Las personas bajo cuidados médicos o terapéuticos también se incluyen en el concepto de “situación de vulnerabilidad”, así como cualquier posible confluencia de factores vitales que facilitan que la persona pueda ser manipulada, utilizada, o abusada (dependencia física, emocional, o económica del abusador; situación de poder por parte del abusador, desigualdad manifiesta; situación de “quiebra vital” de la víctima, relación de “sometimiento”...).

5. Alcance de la Política

Alboan se siente comprometida con la defensa de la dignidad e integridad de todas las personas, por lo que son parte del alcance de la presente política todas aquellas que trabajen o colaboren con la entidad o disfruten de sus servicios de cualquier índole, se encuentren o no incluidas en el ámbito del convenio laboral que resulte de aplicación.

La Política podrá hacerse extensiva a cualquier persona o institución que colabore y/o participe activa o pasivamente en algún proyecto, tarea o actividad desarrollada por Alboan en relación con las personas en situación de vulnerabilidad y existiendo o sin que exista un vínculo formal establecido para dichas colaboraciones. Por ejemplo, instituciones con las que se trabaja en el marco de programas o proyectos, personas asesoras, consultoras, auditoras, prestadoras de servicios, etc.

Cualquiera de las personas, funciones y/o instituciones anteriores han de proceder de modo positivamente congruente con el fin institucional perseguido por Alboan, procurando en todo el bien integral de las personas a las que sirven, y evitando cuanto en cualquier forma pueda oponerse a esta Política. Para asegurar esto, Alboan se compromete a dar a conocer su Política y todas las recomendaciones necesarias.

6. Entorno Seguro: roles y responsabilidades

La implantación de esta Política requiere establecer una serie de funciones y responsabilidades interrelacionadas y coordinadas.

6.1 Todo el personal tiene la obligación de:

Todas las personas con algún vínculo con Alboan tienen la responsabilidad de proteger a las personas en situación de vulnerabilidad con las que tenemos contacto. Para ello, se comprometen a:

1. Familiarizarse con la Política de entorno seguro y estar alerta de los posibles riesgos para las personas en situación de vulnerabilidad.
2. Seguir el Código de Conducta de la Compañía de Jesús.
3. Ser vigilante para evitar cualquier comportamiento o conducta impropia.
4. Prevenir el maltrato y proteger a las personas en situación de vulnerabilidad.
5. Comunicar al EES cualquier incidente, comportamiento inadecuado y sospecha.
6. Promover las buenas prácticas y el buen trato y cambiar las malas prácticas.
7. Mostrar y alentar una cultura de respeto a la diversidad y de tolerancia a otras opiniones.

Informar a las personas en situación de vulnerabilidad de los procedimientos de personas, por lo que son parte del alcance de la presente política todas aquellas que trabajen o colaboren con la entidad o disfruten de sus servicios de cualquier índole, se encuentren o no incluidas en el ámbito del convenio laboral que resulte de aplicación. Asimismo, Alboan asume la obligación de dar a conocer a su base social y a las organizaciones aliadas esta Política, para combatir todas las conductas que vayan contra la misma y dar a conocer la existencia de sus correspondientes protocolos, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto por las personas contratadas y colaboradoras de Alboan.

La Política aquí descrita tiene carácter general y es de aplicación para toda la institución, es decir, en todo el personal ligado de diferente manera a la organización (personas contratadas, voluntarias, personas con becas o en prácticas, etc.) y en toda persona vinculada a denuncia y cómo denunciar incidentes y comportamientos inadecuados.

6.2 Área de gestión y Área de personas:

1. Asegurar que se cumplen todos los requisitos citados en el apartado 7.2.1. previos a la contratación. También para becas y prácticas.
2. Asegurar que el voluntariado (local e internacional) cumple todos los requisitos legales y vinculados a esta Política, citados también en el apartado 7.2.1.

3. Además, el voluntariado internacional o las personas vinculadas a prácticas internacionales deberán conocer y firmar la Política de protección y el Código de Conducta de la organización social que les acoja o los documentos equivalentes en esta materia.

6.3 Personas vinculadas al área de cooperación internacional:

Para garantizar entornos seguros en los países donde Alboan trabaja, promovemos que nuestras organizaciones aliadas también adopten políticas y procedimientos adecuados. Para ello, el equipo de cooperación internacional de Alboan se compromete a:

1. Evaluar cada año si las organizaciones aliadas cumplen con los requisitos adoptados por la Red Xavier (ver punto 7.6)
2. Proporcionar herramientas y formación para fortalecer sus protocolos y políticas de protección.
3. Verificar, durante sus visitas al terreno, que dichas políticas se están aplicando correctamente.

Con estas acciones, queremos asegurar que:

1. Las denuncias o sospechas de acoso se investiguen con seriedad y rigor, y se tomen las medidas necesarias.
2. Todo el personal de las organizaciones aliadas conozca y tenga acceso a los procedimientos y normativas correspondientes, así como a sus responsabilidades.
3. Tanto el personal como las personas beneficiarias —incluidas las personas menores— puedan acceder fácilmente a la información sobre cómo presentar quejas o reportar abusos.
4. Los procesos de selección de personal, voluntariado, becas o prácticas de las organizaciones aliadas sean lo suficientemente sólidos como para prevenir la incorporación de personas que puedan suponer un riesgo para la seguridad y el bienestar de las personas en situación de vulnerabilidad y/o menores.

6.4 Agente y Equipo de Entorno Seguro

En Alboan la coordinación del área de personas tiene asignado el rol de **“agente de entorno seguro”** a nivel institucional. Esta persona, junto con el Equipo de Entorno Seguro (EES), es la responsable de la implementación de la presente Política. La composición del equipo de Entorno Seguro responde a la naturaleza y estructura de Alboan y cuenta con el apoyo

institucional para desarrollar su rol y sus responsabilidades.

Por tanto, el Equipo de Entorno Seguro (ESS) de Alboan será responsable de llevar a cabo las medidas contempladas en la presente Política, así como de la gestión y acompañamiento de los casos que puedan darse.

Este equipo (EES) está liderado por la persona Responsable del Equipo de Entorno Seguro (REES)⁴ y cuenta además con:

- una persona del área de Cooperación.
- una persona del área de Ciudadanía.
- la persona responsable del Grupo de Género.
- la coordinación del área de Gestión.

Además del EES, en cada una de las sedes, el equipo designa a una **persona confidente** en aras de facilitar la cercanía en caso de que se produzca alguna situación de acoso.

En determinadas ocasiones y, por decisión de la Dirección, podrá incorporarse a este equipo alguna otra persona del equipo que cuente con formación específica en prevención de violencia de género y/o maltrato infantil o juvenil. En aquellos casos en los que sea necesario, se contará con asesoría legal y/o psicológica.

Este equipo tiene como cometido:

- Asegurar que toda la organización conozca la Política de Protección y sus canales de denuncia. Para garantizar el conocimiento de esta Política, el EES utilizará los siguientes instrumentos de divulgación:
 - El envío del documento a todas las personas trabajadoras y voluntarias.
 - La publicación en el Central y en la UC correspondiente del documento y el envío de la ruta de acceso a las personas anteriormente mencionadas.
 - La presentación del documento en una reunión de equipo.
 - La inclusión de este documento en los planes de acogida para las personas contratadas y voluntarias que se incorporan a la organización.
 - La publicación del presente documento en la web de Alboan y el vínculo a la página de Entorno Seguro de la Provincia.
 - En cada una de las sedes y en un lugar visible y accesible se exhibirá un distintivo de promoción de entornos seguros y el contacto para presentar

⁴ En el Manual de Entorno Seguro de la provincia de España a esta persona se le denomina Agente de Entorno Seguro.

denuncias, quejas o sugerencias.

- En las visitas y encuentros con organizaciones aliadas se profundizará el conocimiento de esta política.
- Desarrollar todas las acciones preventivas: acogida, formación, asegurar el conocimiento de los canales de denuncia, actualización de mapas de riesgo, etc.
- Prestar especial atención a la detección de casos e invitar a los compañeros y compañeras a estar especialmente alerta para su detección.
- Registrar incidentes y denuncias hacia todas las personas.
- Activar la ruta de denuncia cuando sea necesario.
- Coordinar las revisiones y actualizaciones de la Política de Entorno Seguro y la implementación de la misma.
- Es obligación del Equipo de Entorno Seguro y de la entidad facilitar las instrucciones y formación necesaria a las personas que forman parte de este equipo como a las personas confidentes para acometer sus obligaciones y funciones dentro de este protocolo.

La REES será encargará de mantener la comunicación y coordinación con la persona responsable del Sistema de Entorno Seguro de la Provincia, a quien transmitirá las incidencias generadas en el marco de la presente política. Así mismo, mantendrá la comunicación con otras entidades a las que Alboan tenga que rendir cuentas sobre esta cuestión.

6.5 Las personas confidentes

Las personas confidentes tienen como función facilitar la primera comunicación de una situación vivida u observada. Estará formado por 4 personas, 1 por cada sede, elegidas por el equipo por su especial confianza. Cuando se reciba la denuncia, la persona del grupo de comunicación confidencial que la haya recibido, la hará llegar a alguna de las personas del Equipo de Entorno Seguro de Alboan y tomará parte en el seguimiento del caso con el EES.

Todas las personas que formen parte del Equipo de Entorno Seguro y las personas confidentes recibirán formación específica adecuada.

6.6 Dirección

Las funciones de la Dirección en esta política son las siguientes:

1. Asegurar que la Política sea implementada, monitoreada y revisada.
2. Hacer cumplir el Código de Conducta y monitorear su cumplimiento.
3. Estar informada de los casos de denuncia existentes (cumpliendo siempre con la

LOPD).

4. Además, la Dirección debe estar al día y tomar las decisiones junto a la Comisión de Investigación destinada para el caso, en todos los aspectos de las denuncias y respuesta de los incidentes.

6.7 Patronato

Las funciones del Patronato en esta política son las siguientes:

1. Velar por la implementación de la Política de Protección en la organización.
2. Recibir anualmente un informe que recoja los avances respecto a la Política y su implementación y la atención de casos cumpliendo con la LOPD.

7. Medidas de Prevención:

Alboan está comprometida con el bienestar de las personas menores y adultas en situación de vulnerabilidad a través de garantizar espacios seguros en donde poder desarrollarse plenamente sin amenazas ni impedimentos físicos, afectivos o mentales.

En esta Política se establecen las directrices para la reducción de riesgos en las relaciones y actividades desarrolladas por Alboan, dando las herramientas necesarias para la prevención y atención de posibles casos a quienes participen en las actividades desarrolladas. Asimismo, se establecen los parámetros seguros para la contratación de personal, código de conducta y otras políticas que favorecen la protección de las personas en situación de vulnerabilidad.

Lo establecido en la Política de Entorno Seguro de Alboan tiene como fin primordial prevenir cualquier tipo de violencia y garantizar la seguridad.

7.1 Análisis y mitigación de riesgos

Alboan se compromete, a través de la herramienta de **mapas de riesgo**, a realizar de manera periódica un análisis de riesgos en relación a las actividades que realiza la organización para el cumplimiento de su misión. Igualmente, el propio mapa de riesgos incluirá siempre medidas para eliminar los riesgos detectados, o cuando ello no sea posible, la reducción de los mismos.

Estos mapas de riesgo se mantendrán actualizados, se elaborarán en conjunto con las personas de Alboan responsables de la actividad, y serán comunicados a todas aquellas personas que vayan a estar dinamizando dicha actividad.

Finalmente, en el [Anexo 10](#) "Guía para los Mapas de Riesgos" de la presente política se proporcionan las orientaciones e indicaciones pertinentes para la elaboración, revisión y actualización de los mapas de riesgo, en línea con las orientaciones proporcionadas por la Provincia de España de la Compañía de Jesús.

7.2 En relación al personal

7.2.1 Contratación de personal

Alboan se asegurará de aplicar los más altos estándares de protección a las personas en situación de vulnerabilidad en sus políticas de contratación. Todas las personas candidatas serán analizadas para determinar su idoneidad para el puesto y su comprensión sobre la protección de las personas en situación de vulnerabilidad en la organización.

Alboan implementará las siguientes medidas:

1. Todas las publicaciones de ofertas laborales de Alboan manifestarán que: "La Fundación Alboan es una institución segura para todas las personas, especialmente para las personas en situación de vulnerabilidad; en Alboan se aplica la Política de Entorno Seguro y se fomenta una cultura del buen trato".
2. En los procesos de selección se solicitará una referencia escrita de un empleador o empleadora o institución educativa en la que haya estado la persona candidata al puesto. Para ello, la persona responsable de selección contacta con las personas de referencia por escrito para verificar y comprobar todos los detalles dados:
 - a. Se solicitará a la persona que se va a incorporar a la organización, el certificado oficial que otorga el Ministerio de Justicia y que confirma que dicha persona carece de antecedentes de naturaleza sexual.
 - b. Se informará a la persona que se va a incorporar al equipo sobre la existencia de la Política de Entorno Seguro. La persona que se va a incorporar debe firmar un documento de aceptación indicando que la ha leído y entendido, y que cumplirá con dicha Política de Entorno Seguro ([anexo 11](#)).
 - c. También se entregará el Código de Conducta de la Compañía de Jesús en España y confirmará que ha leído, entendido y aceptado el mismo ([anexo](#)).
 - d. Solicitará a la persona que se va a incorporar al equipo la firma de un Documento de Divulgación Voluntaria indicando si alguna vez ha sido condenada por un delito de acoso sexual o infracción de protección de la infancia o si está sujeta a una investigación en curso en relación con los delitos

previamente mencionados.

Este apartado es extensible para las personas que se vinculan a la organización con una beca, práctica curricular o extracurricular y al voluntariado.

7.2.2 Educadores y educadoras que participan en las actividades de la organización

Por la naturaleza de la organización, existe un colectivo con una relación continuada en el tiempo y significativa vinculada a la persona en situación de vulnerabilidad, que son los educadores y educadoras que participan en nuestros procesos educativos. Por eso, con este colectivo se garantizará también que tengan el conocimiento y compromiso en el cumplimiento de la Política de Protección. Para ello, las personas responsables de este trabajo socioeducativo y con mayor relación con los educadores y educadoras asegurarán:

- a. En la difusión de actividades en las que participen personas en situación de vulnerabilidad se incorporará un párrafo indicando que durante la actividad será de aplicación la Política de Entorno Seguro de Alboan, facilitando un enlace a la misma.
- b. En actividades organizadas por Alboan que impliquen un mayor riesgo (desplazamientos, pernocta...) se informará a las personas educadoras participantes de las medidas incluidas en el mapa de riesgos correspondiente.

Por la naturaleza de este colectivo, todas las personas habrán entregado en su centro educativo o espacio de educación no formal el certificado de no tener antecedentes de naturaleza sexual y por ese motivo no les será requerido.

7.2.3 Proceso de contratación para servicios profesionales

Alboan garantizará que las personas que realicen servicios profesionales que impliquen contacto directo o indirecto (personas contratadas para ejercer funciones no vinculadas a las personas en situación de vulnerabilidad pero con acceso y contacto indirecto como por ejemplo: en servicios auxiliares (como cocina, limpieza, etc.) con la persona en situación de vulnerabilidad tengan el conocimiento y compromiso en el cumplimiento de la Política de Entorno Seguro. Para ello, se determina lo siguiente:

- a. En el caso de contratación de servicios profesionales que vayan a tener un contacto continuado (más de 10 horas, ya sean de manera continua o en distintas sesiones) con personas en situación de vulnerabilidad en el marco de actividades organizadas por Alboan, se establecerá una cláusula en el contrato de servicios o términos de referencia en el que se indique que la Política de Entorno Seguro de Alboan es de obligado cumplimiento, facilitando además el acceso a la misma.

- b. En el caso de actividades que impliquen un mayor riesgo, como actividades con pernocta, etc.:
 - i. Además del punto anterior se solicitará el certificado de delitos sexuales a los servicios profesionales contratados por Alboan que vayan a participar de dicha actividad.
 - ii. La persona responsable del proyecto o de la actividad en ejecución, tendrá como responsabilidad incorporar en el mapa de riesgos correspondiente el análisis de riesgos y medidas de mitigación sobre la permanencia o participación de la persona contratada para este fin.
- c. En caso de que una persona contratada para un servicio profesional cometa un acto de maltrato hacia una persona en situación de vulnerabilidad no constitutivo de delito, se procederá a la inmediata separación del cargo y expulsión de la actividad y/o proyecto, cerrando la relación contractual con la misma en el presente y no pudiendo ser contratada en el futuro.
- d. Si fuera maltrato vinculado a un delito, se procederá a la denuncia inmediata y en ambos casos se rescindirá el contrato sin responsabilidad de Alboan, haciendo los cobros de daños y perjuicios por concepto de los pagos que se hubieran hecho por adelantado.

7.3 Códigos de conducta

Un Código de Conducta es una guía clara y concisa de principios, valores y estándares éticos por los que se rige una organización a través de comportamientos y prácticas concretas y que afectan a todas las personas vinculadas con la organización (personas contratadas, voluntarias, becas, prácticas, etc.). Alboan se rige por el Código de Conducta de la Compañía de Jesús en la Provincia de España y el Código de Conducta de la Coordinadora de Euskadi.

Todo el personal, con cualquier tipo de vinculación de las anteriormente citadas, debe firmar la adhesión a este Código de Conducta cuando entra en la organización ([Anexo 11](#)). Este Código orienta sobre los comportamientos aceptables y no aceptables en la organización a todas las personas implicadas en las actividades y programas que desde Alboan se proponen.

Todas las personas que participan en la organización desde sus diferentes vinculaciones deben cumplir dicho Código. Esto implica adoptar estos comportamientos y prácticas como propios. En lo referido a las personas en situación de vulnerabilidad, este Código recalca que “especial respeto merecen el desarrollo y la dignidad de los menores”, por tanto es fundamental velar

por la integralidad de los y las personas en situación de vulnerabilidad y denunciar posibles incumplimientos.

En el marco de la protección de las personas en situación de vulnerabilidad, es importante referirnos al Código de Conducta de la Coordinadora de Euskadi y al Sistema de Entorno Seguro de la Compañía de Jesús en España, de obligado cumplimiento para todas las obras de la Compañía en la Provincia, que ha sido referencia para la construcción de esta Política, y que facilita y potencia la cultura del Buen Trato y garantiza relaciones sanas y ambientes seguros. Este Sistema ahonda en comportamientos y prácticas adecuadas en relación con la protección y el cuidado de las personas en situación de vulnerabilidad.

7.4 Procesos de acogida y formación

Para que esta Política sea efectiva, es esencial que todas las personas que se involucren de alguna forma con las personas en situación de vulnerabilidad en el marco de los diferentes desafíos de Alboan, conozcan sus principales contenidos y su propio rol en el abordaje de ellos.

Asimismo, es relevante que comprendan los elementos que dan sentido a la protección organizacional a las personas en situación de vulnerabilidad y la cultura del buen trato como valor, ya que esto permitirá la apropiación necesaria para la implementación.

Para ello, Alboan, a través de su oferta de formaciones periódicas, compromete diversos espacios de acogida, formación y apropiación:

1. Todo el personal de nueva incorporación (contratado, voluntario, becas y prácticas) recibirán formación básica sobre la Política de Entorno Seguro que les ayude a comprender por qué es necesario proteger a las personas en situación de vulnerabilidad, y que les permita tener conciencia sobre los procedimientos para hacer una denuncia al respecto.
2. Todo el personal recibirá formación periódica específica según la naturaleza de los puestos.
3. El equipo de Entorno Seguro recibirá capacitaciones de profundización y actualización.
4. Alboan será la responsable de dar a conocer a todo el personal, incluyendo a las personas en situación de vulnerabilidad, quién es la persona designada como Agente de Entorno Seguro, así como la composición de todo el Equipo de Entorno Seguro y la identidad de las personas confidentes de cada una de las sedes.

5. Se realizarán acciones periódicas para mantener activa la comprensión de enfoque de derecho y la relevancia del rol protector y promotor por parte de la organización, a través de medios de comunicación interno y de espacios de encuentro de la organización, retroalimentación específica en los procesos de evaluación.
6. Se realizarán acciones formativas emergentes, cada vez que se observen situaciones que den señales de que la Política no está siendo correctamente interpretada o implementada.
7. Además, la información básica de Entorno Seguro y cómo realizar una denuncia, estará colgado en un cartel de manera visible en todas las sedes de la organización.

7.5 Comunicación

El principio general en el uso de información e imágenes, tanto fotografías como vídeos y audios, es el de mantener el respeto y dignidad en el momento de mostrar a las personas en situación de vulnerabilidad.

Más allá de la legislación española, Alboan procurará siempre que nuestros mensajes e imágenes sean estrictamente respetuosos con los códigos existentes y reflejen de manera clara los principios que marca nuestra identidad. Alboan quiere actuar con transparencia y se compromete a impulsar una comunicación esperanzada coherente con la realidad y la dignidad de las personas por y con las que trabajamos a través de imágenes y discursos inclusivos y con perspectiva de género.

Igualmente, Alboan sigue el Código de Imágenes y Mensajes a propósito del sur de la Coordinadora de ONG de Euskadi que a su vez establece directrices refrendadas por el conjunto de ONGs europeas.

En coherencia con todo esto, para el uso de **fotografías, videos, audios e información** los fundamentos que cumplimos son:

1. Respetaremos la dignidad de las personas en situación de vulnerabilidad. Si se llegan a tomar fotografías o video, se debe representar de manera adecuada el contexto, sin que se viole su integridad.
2. Solo se recogerá material audiovisual y fotográfico con autorización. El principio legal que tenemos en cuenta es que no se debe obtener, almacenar, usar y divulgar imágenes sin autorización de las personas que aparecen en ellas o, en su caso, de sus representantes legales. Por tanto, cuando alguien del personal requiera tomar

fotografías de los niños, niñas y adolescentes, debe tener **autorización** según la legislación vigente (facilitamos un modelo para esta autorización en el [anexo 10](#)).

3. Las fotografías y videos de las personas en situación de vulnerabilidad tendrán confidencialidad. Se debe proteger la identidad de los sujetos a fotografiar o filmar. Para ello las fotos solo se deben tomar cuando sean captadas de lejos, de espalda, de lado o pixeladas, de forma que las personas no puedan ser identificadas. Y nunca se deben publicar con nombres de las personas en situación de vulnerabilidad; en todo caso, se deben usar seudónimos.
4. Todo material fotográfico y audiovisual debe mostrar un balance de la realidad. Es decir, las personas en situación de vulnerabilidad no deben ser mostradas como víctimas que reciben ayuda, sino como sujetos que se ayudan y trabajan para sí mismos en su desarrollo. Si se editan testimonios en audio o video, no alterar el mensaje original y evitar dramatizar o manipular emocionalmente.
5. Las fotografías y videos deben responder a los valores y fines educativos y comunicativos de la organización. Las imágenes y audiovisuales que sean utilizadas conservarán siempre la dignidad e integridad de las personas en situación de vulnerabilidad y no podrán ser usados para otro fin.
6. Explicaremos a las personas en situación de vulnerabilidad por qué les están tomando fotografías y videos. Se debe explicar a las personas sujeto de dichas fotografías y video para qué se van a usar las mismas. También dónde se van a publicar y quién podrá verlas.
7. No se permitirá que las personas que tomen video o fotografías tengan acceso a las personas en situación de vulnerabilidad o menores sin supervisión de otra persona adulta.
8. No revelaremos información a nadie sin autorización. Es importante que el personal de la organización no dé información de las personas en situación de vulnerabilidad a nadie sin la debida autorización. Esto incluye, pero no se limita a, voluntariado, servicios profesionales contratados para las actividades, invitadas y personal de ayuda humanitaria.
9. Usaremos formas de consentimiento. La organización cuenta con una base de registros de consentimiento para las personas en situación de vulnerabilidad de las fotografías y videos tomados (puedes ver ejemplos en el [anexo 10](#)).
10. Estos principios también se aplican para comunicación en redes sociales de la organización. En las RRSS se activarán mecanismos de control de los comentarios y

respuestas que puedan ir en contra de la dignidad de las personas y se evitará incluir etiquetas que identifiquen comunidades específicas en riesgo (especialmente si hay posibilidad de persecución política, religiosa o étnica).

7.6 Organizaciones aliadas:

Como parte la Red Xavier ⁵, Alboan pide a sus organizaciones aliadas que cumplan los siguientes requisitos con respecto a la prevención y tratamiento de abusos a personas menores:

Requisito 1: Las organizaciones aliadas han de poner en marcha políticas y procedimientos integrales de protección de la infancia que sean aprobados por los órganos competentes de la organización.

Requisito 2: Las organizaciones aliadas deben tener designada al menos a una persona del equipo que se encargará de la protección de la infancia a nivel institucional.

Requisito 3: La organización aliada debe ofrecer a todo el personal que se incorpore en la organización una inducción sobre las políticas y procedimientos de protección a la infancia.

Requisito 4: Previa a la contratación de nuevas personas al equipo, el personal encargado de las contrataciones deberá:

1. Solicitar al menos una referencia escrita de un empleador/a u institución educativa en la que haya estado la persona candidata al puesto (si corresponde). El personal de recursos humanos de la organización aliada contactará con su persona de referencia, preferiblemente por escrito, para verificar y comprobar todos los detalles dados.
2. Solicitar a la persona que se va a incorporar a la organización un certificado policial de antecedentes sexuales, penales, policiales o similar, siempre que exista tal posibilidad en el país.
3. Informar a la persona que se va a incorporar al equipo sobre la existencia de una política de entorno seguro. La persona que se va a incorporar deberá firmar un

⁵ Red Xavier: Es una red internacional de misión y desarrollo entre organizaciones jesuitas que trabajan desde la fe para promover la justicia. Sus 14 miembros son las oficinas de misión y las organizaciones no gubernamentales de desarrollo de las provincias jesuitas de Europa, Norteamérica y Australia.

documento de aceptación indicando que la ha leído y entendido, y que cumplirá con dicha política de protección a la infancia.

4. Solicitar a la persona que se va a incorporar al equipo la firma de un Documento de Divulgación Voluntaria indicando si alguna vez ha sido condenada por un delito de acoso sexual o infracción de protección de la infancia o si está sujeta a una investigación en curso en relación con los delitos previamente mencionados

Requisito 5: La Política de Protección de la Infancia debe estar expuesta en un lugar visible para el equipo y las personas beneficiarias. Así mismo, deben estar visibles los datos de contacto de la persona responsable de protección de infancia, y de las autoridades locales competentes en este tema.

Alboan no enviará fondos a aquellas organizaciones que incumplan estos requisitos o no estén en proceso de adecuación a los mismos.

Para aquellas organizaciones aliadas que quieran mejorar sus políticas y protocolos de protección a la infancia y promover entornos seguros, Alboan facilitará las herramientas disponibles en la Red Xavier y facilitará el acompañamiento técnico a las organizaciones en este proceso.

Respecto a la prevención, atención de acoso y abuso sexual y moral en personas adultas, Alboan, además de la divulgación de la presente Política, promoverá que las organizaciones aliadas desarrollen sus propios protocolos, en alineación con las legislaciones pertinentes. En función de la situación de las organizaciones socias, Alboan ofrecerá cauces para facilitar el desarrollo de estos protocolos.

7.7 Medidas adoptadas en la relación con las otras Instituciones en España

Alboan también es responsable de velar por la protección en consorcios y convenios de colaboración con otras instituciones o colectivos. Para ello:

1. Se asegurará incluir en el convenio marco que firman las partes la Política de Entorno Seguro, promoviendo el cumplimiento de las Políticas de Protección de todas las partes y en el caso de no existir en alguna de ellas, promoviendo que la haga en el menor tiempo posible que deberán convenir o acordando la Política de cumplimiento que debe asumir.
2. Igualmente concertarán previamente y firmarán en el convenio cómo se realizará la actuación en el marco del trabajo compartido si se detecta un caso durante la ejecución

de las actividades del consorcio o convenio.

3. El incumplimiento de la Política de Protección implicará la posible expulsión de la parte que incumpla o el cierre del convenio o consorcio si se ve necesario. Alboan velará por el cumplimiento de este compromiso y tendrá un papel de liderazgo cuando sea cabeza de consorcio o convenio.

8. Procedimiento de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, género o identidad sexual y al acoso moral

Los siguientes **principios** serán rectores para la toma de decisiones en casos de vulneración y serán especialmente tenidos en cuenta en la puesta en marcha de los mecanismos de presentación de denuncias/quejas⁶:

1. **Respeto.** Las actuaciones y diligencias tendrán lugar con el máximo respeto a la dignidad de las personas implicadas, en términos de igualdad y no discriminación. El interés superior de la víctima será el criterio articulador de todos los actores involucrados y las medidas que se tomarán en el proceso. Durante el procedimiento se pondrá en primer lugar las necesidades de las víctimas de atención inmediata y la reparación del daño causado, partiendo del espíritu de no tolerancia ante la violencia.
2. **Protección.** Según las necesidades y fase del procedimiento, se adoptarán las medidas necesarias para preservar la salud y la protección de las personas implicadas.
3. **Confidencialidad.** Todas las personas que participen en el procedimiento observarán el deber de silencio y confidencialidad respecto al mismo, compromiso que asumirán por escrito. Se establecerán prácticas estrictas de intercambio y protección de información (limitar el número de personas que tienen acceso a la información entregada; usar nombres en clave cuando se mencione a las personas involucradas y omitir información que pueda revelar su identidad y mantener los datos de carácter personal o sobre la identidad separados de la denuncia y/o de otros informes vinculados). Debe darse la posibilidad de denuncia anónima.

Los mecanismos de denuncia deben ser fáciles de usar y eliminar las posibles barreras para su uso (por ejemplo, por el idioma o tiempo requerido para su cumplimentación). Mantener la información entregada sólo dentro del circuito formal de protección es una expresión básica de cuidado.

⁶ **Fuentes:** Protocolo REAS, Coordinadora Estatal y Ministerio de Igualdad.

4. **Credibilidad.** Se partirá siempre de la credibilidad de la persona que presenta la comunicación, queja o denuncia de los hechos. No dudar de la víctima es una expresión básica de cuidado. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.
5. **No revictimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.
6. **Acompañamiento.** Tanto la víctima como la persona acusada tendrán la opción, durante todo el procedimiento, a ser acompañadas por una persona de su confianza, previa aceptación por su parte.
7. **Diligencia y celeridad.** El procedimiento se desarrollará con la debida diligencia, sin demoras injustificadas y con atención prioritaria. El cumplimiento organizado, estructurado y claro de los protocolos, contribuye a un proceso más efectivo y que no contribuya a la revictimización. Una respuesta rápida y oportuna disminuye el riesgo de agravar o ampliar las consecuencias de la vulneración.
8. **Accesibilidad.** Toda la información relativa a la existencia de esta política, su procedimiento, así como la composición, funciones y vías de contacto con el Equipo de Entorno Seguro y el Grupo de Comunicación Confidencial estará publicada y será accesible para todas aquellas personas amparadas por el protocolo.
9. **Responsabilidad.** El personal contratado o voluntario o con alguna vinculación contractual con Alboan, tienen la responsabilidad y el derecho de informar de cualquier sospecha o duda sobre acoso sexual o por razón de sexo, género u orientación sexual. El personal contratado o voluntario o con alguna vinculación contractual no debe investigar las denuncias o sospechas por cuenta propia sin ponerlo en conocimiento del organismo responsable y por el cauce previsto en el presente protocolo.
10. **Información y transparencia.** Las partes implicadas en el procedimiento tienen derecho a ser informadas sobre sus derechos y deberes en el marco de este, la fase en la que se encuentra y el resultado de las actuaciones realizadas. Además, a quienes presenten las denuncias o reclamaciones se les explicará claramente cómo se compartirá la información, con quién y con qué propósito, incluidas las investigaciones que se llevarán a cabo y los recursos de asesoramiento disponibles.
11. **Prohibición de represalias.** Se prohíbe la adopción de represalias contra las personas que denuncien haber vivido situaciones de acoso, violencia y/o discriminación y contra las que participen como testigos, informantes o participen en las investigaciones. Si esto ocurre, estas personas podrán dar a conocer al Equipo de Entorno Seguro los hechos acontecidos

para que sean evaluados, atendidos y neutralizados.

8.1 Presentación de denuncias

Cualquier persona puede presentar una preocupación o denuncia sobre alguna situación que haya experimentado o presenciado en lo relacionado con casos de acoso o abuso contra personas adultas o menores de edad, así como situaciones donde esto pueda ser fácilmente perpetrado. Para ello, pueden utilizar alguna de las siguientes modalidades:

- De forma verbal o por mail ante cualquier persona del Equipo de Entorno Seguro o ante las personas confidentes.
- Por carta postal dirigida a la atención de cualquier persona del Equipo de Entorno Seguro.
- Por mail a entornoseguro@alboan.org y/o a proteccion@jesuitas.es.

Las personas tendrán libertad de elección para optar por los mecanismos de denuncia que consideren más adecuados. Especialmente en aquellas que se realicen de forma anónima, en la comunicación se aportará toda la información de la que se disponga en el momento.

También puede suceder que **alguna persona del equipo de Alboan reciba una preocupación o denuncia por parte de una persona**, ya sea esta una posible víctima o un testigo directo o indirecto de una posible situación de acoso. En este caso, la persona que recibe la denuncia deberá proceder a través de las siguientes indicaciones:

- Si se está recibiendo la denuncia de una posible víctima, es importante saber que revelar una situación de acoso o abuso requiere de un enorme valor y exige un alto nivel de confianza. Por ello es fundamental que quien reciba la denuncia responda con sensibilidad y compasión.
- La persona que recibe la denuncia deberá escuchar a la persona denunciante siguiendo las pautas que se recogen en el anexo "01-Consideraciones para la escucha en la fase de recepción de denuncia".
- La persona que recibe la denuncia no tiene la responsabilidad de hacer una valoración de la misma. Su función es recoger la información y transmitirla al Equipo de Entorno Seguro (EES).
- La persona que recibe la denuncia deberá informar a la persona denunciante de que tiene la responsabilidad de transmitir la información a quien pueda ayudarla, es decir, al ESS. También se le asegurará a la persona denunciante que esto se hará manteniendo la confidencialidad de la información y además se la informará en el

momento oportuno del procedimiento seguido.

- Si se percibe alguna situación urgente de desprotección, por ejemplo, si está en peligro inminente de acoso y/o abuso, la persona que así lo perciba, debe remitir inmediatamente dicha situación al EES.
- La persona que reciba la denuncia no contactará con la persona demandada.
- La persona que recibe la denuncia deberá informar inmediatamente al EES de la existencia de la misma. Igualmente, recogerá por escrito lo antes posible la información recibida, a través del “Registro de comunicación” (Anexo 3).
- A la hora de recoger por escrito la denuncia:
 - Recoger palabras exactas, de manera literal, de la persona en situación de vulnerabilidad.
 - No “organizar” (cambiar de orden) la narración.
 - Separar los hechos narrados de las reflexiones de la persona que escucha.

Si la posible víctima de la situación de acoso o abuso que se denuncia es una **persona menor de edad**, además de estas indicaciones, deberán considerarse también las siguientes:

- Ante una preocupación planteada por o sobre una persona menor de edad, el personal de Alboan siempre debe trasladar el caso al Equipo de Entorno Seguro (EES). Cualquier información debe recibirse sabiendo que deberá compartirse con alguna de las personas del Equipo de Entorno Seguro.
- En caso de que una persona comparta una preocupación o divulgación sobre protección de una persona menor de edad en una conversación que inicialmente se entendió como confidencial, el personal involucrado debe trasladar dicha preocupación al equipo de Entorno Seguro siguiendo las indicaciones anteriormente planteadas.
- Aun no estando segura de que la preocupación planteada sea un delito tipificado en el código penal, se remitirá al EES.
- La persona que reciba la acusación no podrá contactar directamente con los padres, madres, tutores, tutoras, docentes o la persona presuntamente demandada.

Para denuncias de casos en organizaciones aliadas o ámbitos que no son responsabilidad directa de Alboan, se comunicará a la persona Coordinadora del área correspondiente y ella abordará la denuncia con el Equipo de Entorno Seguro.

En estos casos, la REES o una persona del nivel del Equipo de Coordinación o de Dirección se dirigirá a una persona representante de Dirección de la organización aliada correspondiente, al

objeto de informarle de la situación, solicitar que se ponga en marcha el procedimiento de actuación de dicha entidad, y, en su caso, tomar medidas respecto a la persona que ha cometido el acoso. Si la organización aliada hiciera caso omiso de esta solicitud, Alboan valorará qué tipo de actuaciones establecer y qué relación mantener en el futuro con dicha organización, pudiendo paralizar el envío de fondos si fuera el caso.

Dadas las especificidades existentes en las situaciones de acoso y abuso en personas adultas y menores de edad, esta política se desarrolla en dos protocolos específicos para responder a quejas o denuncias según se refieran a personas menores de edad o adultas.

8.2 Procedimiento de actuación frente al acoso a personas adultas

El objetivo de este procedimiento es llevar a cabo una investigación de los hechos denunciados con el fin de emitir un informe vinculante sobre la concurrencia de indicios de acoso sexual, o bien acoso por razón de sexo, género u orientación sexual o acoso moral. Además, el procedimiento contempla la propuesta de medidas de intervención adecuadas para cada caso.

En el caso de que la(s) **persona(s) informante(s) sea(n) testigos no afectados**, desde el Equipo de Entorno Seguro se contactará con la persona afectada. Esta podrá decidir si quiere o no interponer denuncia interna. En el caso de que decida denunciar, se activa automáticamente el procedimiento. En el caso de que decida no denunciar, recaerá en la Comisión establecer si hay evidencia suficiente de la existencia de una situación de acoso y, por lo tanto, es necesario activar el procedimiento.

La persona responsable de Entorno Seguro junto con la Dirección, podrán decidir la contratación de terceros para asegurar una respuesta profesional a cualquier denuncia (servicios de abogacía, apoyo psicológico,...).

Existen tres escenarios posibles en función de la naturaleza y gravedad de las conductas:

8.2.1 Acoso ambiental. Llamada de atención

En primer lugar, si se trata de una conducta humillante normalizada susceptible de ser tipificada como acoso ambiental, es cometida por varias personas del equipo y no hay una acusación directa hacia una persona concreta, el Equipo de Entorno Seguro pondrá en conocimiento del órgano responsable los hechos y señalará, si se conocen, a las personas presuntamente responsables para que se les trasladen por escrito las llamadas de atención correspondientes.

En caso de que no sea posible identificar a las personas autoras, se procederá a informar a todo el personal de lo sucedido y de las medidas adoptadas. En ningún caso se revelará la identidad de quien ha comunicado esta información.

8.2.2 Acoso con conductas leves. Procedimiento informal

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema a través de un procedimiento menos formalista. En ocasiones, el contraste personal y/o el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema. Se utilizará solamente cuando no se ponga en riesgo la seguridad o la salud de la posible víctima.

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona del Equipo de Entorno Seguro o del grupo de personas confidentes tenga **conocimiento de forma verbal** de una situación de acoso y cuando por la naturaleza de la denuncia se valore la resolución extraoficial. Este procedimiento sólo se puede activar siempre que la víctima esté de acuerdo con que se opte por este procedimiento frente al formal.

La persona responsable del Equipo de Entorno Seguro se pondrá en contacto con la persona denunciada, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. Esta información se formalizará **por escrito a modo de comunicación**. La persona señalada podrá, a su vez, aportar las explicaciones que considere oportunas.

La persona responsable de Entorno Seguro elaborará un **registro** ([anexo 3](#)) que recogerá los hechos denunciados, las explicaciones de la persona denunciada y, en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima. Este informe será remitido de inmediato a la Dirección de Alboan y quedará guardado de forma confidencial tal y como se indica en el apartado **8.4** ("Registro de casos").

El procedimiento informal tendrá lugar en un plazo de **diez días laborables**, contados a partir de la presentación de la denuncia. Solamente en casos excepcionales podrá ampliarse el plazo en tres días.

Desde el Equipo de Entorno Seguro se llevará un **registro del número y tipología** de casos denunciados tanto en el procedimiento informal como formal. Este es un registro confidencial, que custodiará la persona Responsable del Equipo de Entorno Seguro en Alboan y no contendrá referencia alguna sobre los nombres de las personas involucradas. Anualmente, se informará a la responsable del Grupo de Género de los casos gestionados para valorar la pertinencia de abordar algunas formaciones específicas sobre acoso y violencias machistas.

8.2.3 Acoso personal con conductas graves y muy graves. Procedimiento formal.

A. Inicio del proceso: denuncia escrita, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Se utilizará cuando los procedimientos informales hubieran fracasado o no fueran recomendables por la envergadura o alcance de la denuncia.

En el caso de que se valore que la víctima esté en una situación de peligro, la incidencia debe iniciarse en un plazo máximo de 24 horas, y si es posible en el mismo día.

Para la calificación de las faltas se referirá a lo previsto en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social⁷.

Son circunstancias agravantes:

- a. El abuso de situación de superioridad jerárquica o que una persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b. La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado el procedimiento informal.
- c. La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- d. La reincidencia en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e. La existencia de dos o más víctimas.
- f. El hecho de que la víctima se encuentre en algunos de las situaciones de mayor vulnerabilidad recogidas en el punto 4.7. de este protocolo.
- g. El hecho de que la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- h. La demostración de conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona

⁷ [BOE-A-2022-17633 Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024.](#)

agresora hacia la víctima, su entorno, testigos o Equipo de Entorno Seguro, Grupo de Comunicación Confidencial o Comisión de Investigación.

- i. El hecho de que se produzca durante el proceso de selección o promoción de personal.
- j. La situación de contratación temporal, interinidad, periodo de prueba, situación de becario o becaria o realización de prácticas.

La activación de este procedimiento no limita el derecho de la víctima a denunciar ante el Comité de cumplimiento de la Compañía de Jesús en España, la Coordinadora de ONGDs de Euskadi, la Inspección de Trabajo o las distintas vías judiciales competentes.

Una vez recibida la denuncia, recogida la información pertinente sobre los hechos y los indicios de acoso, el Equipo de Entorno Seguro recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima y abrirá un expediente siguiendo el “Registro de comunicación” incluido en el [anexo 3](#). En ese momento el EES remitirá un **informe preliminar** ([anexo 5](#)) de forma confidencial a la Dirección de Alboan proponiéndole, si así lo considera el EES, la adopción de **medidas urgentes de protección**. Al margen de otras medidas de protección, si fuera posible, se alejará de inmediato a ambos sujetos con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Esta primera fase tendrá un plazo máximo de **5 días laborables**.

B. Investigación interna.

El Equipo de Entorno Seguro utilizará los procedimientos de este protocolo para recabar testimonios, pruebas e indicios sobre la existencia o no de acoso. Desarrollará este procedimiento respetando los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Para el desarrollo de esta investigación, en cada caso se conformará una **Comisión de Investigación ad hoc**. La **composición de la Comisión para cada caso** será de un total de cuatro personas máximo donde la Responsable de Entorno Seguro y la del Grupo de Género serán siempre parte de la misma, excepto cuando se dé una circunstancia de incompatibilidad. La otra u otras personas serán elegidas en función de la naturaleza del caso. Por ejemplo, si el caso implica menores, formaría parte de la comisión la persona responsable

de Ciudadanía; si es un caso internacional, participará la persona responsable de Cooperación; si existe implicación de una persona voluntaria, formará parte la persona responsable de voluntariado; si hay implicación de una persona contratada, participará la responsable del equipo de personas contratadas; etc.

Esta comisión no debe incluir a personas muy cercanas de ninguna de las partes (compañeras de la misma área...), e incluirá siempre a alguna persona con un puesto superior al de la persona denunciada. Esta comisión informará a las partes implicadas sobre la composición del grupo, que podrá ser objeto de alegaciones o recusaciones justificadas en un plazo de **cinco días laborables**. Pasado ese plazo, se confirmará la constitución definitiva de la comisión y se comunicarán los nombres de sus integrantes.

La Comisión partirá siempre del **principio de credibilidad** hacia la persona que denuncia la situación. Esta Comisión deberá notificar la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada y mantener una reunión con ella. Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite. Para facilitar el acompañamiento a la víctima, se nombrará a una persona de referencia, que será la única interlocutora para la misma durante el procedimiento. Tanto la víctima como la persona denunciada podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza. La Comisión celebrará todas las reuniones que estime necesarias con las personas implicadas, posibles testigos y otras personas relevantes, así como con toda la documentación disponible. Las decisiones se tomarán por mayoría simple.

Esta segunda fase tendrá un plazo máximo de **20 días laborables**.

C. Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

La Comisión de Investigación tomará una **decisión** sobre si se entiende que se da una concurrencia o no de indicios suficientes en relación a la denuncia de acoso. Esta decisión se tomará por mayoría simple. La Comisión elaborará un **informe final** ([anexo 5](#)) en el que se recogerán los hechos denunciados, las entrevistas mantenidas y los testimonios y/o pruebas practicados; así mismo, recogerá los datos codificados de las partes, los nombres y apellidos de las personas que componen la Comisión, las circunstancias agravantes, la concurrencia o no de indicios de acoso, las conclusiones alcanzadas y las medidas disciplinarias propuestas. Si de la

prueba practicada no se apreciaran indicios de acoso, la Comisión hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso. Dicho informe se trasladará a la persona responsable de Entorno Seguro y a la Dirección de Alboan o a la presidencia de Alboan (en el caso de implicación de la dirección en el proceso de toma de medidas)

A la vista del informe final, la Comisión procederá a:

- a. Archivar las actuaciones, dejando constancia escrita de esta decisión ([anexo 9](#)).
- b. Si al final la comisión establece que se da una concurrencia de indicios de acoso, adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por dicha Comisión de Investigación. A modo de ejemplo, pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar Alboan en este sentido, las siguientes:
 - separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto, ubicación u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social⁸.

Entre las sanciones a considerar para aplicar **a la persona agresora**, se tendrán en cuenta las siguientes:

- a. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- b. la suspensión de empleo y sueldo.
- c. la limitación temporal para ascender.
- d. el despido disciplinario.

Esta última fase tendrá un plazo máximo de **5 días laborables**.

Alboan podrá aplicar **medidas disciplinarias** a personas de su equipo respetando el marco legal y con asesoramiento si fuera necesario.

Se garantizará que **no se produzcan** represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en el desarrollo de esta política. La adopción de medidas que supongan un

⁸ [BOE-A-2022-17633 Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024](#). Capítulos 40 y 41.

tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas.

No obstante lo anterior, si las denuncias, alegaciones o declaraciones se demuestran como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, Alboan tomará medidas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

En caso de que la persona denunciante no quedara satisfecha con el resultado del proceso o tuviera dudas sobre las garantías del proceso, podrá acudir a otras instancias como la persona responsable de Entorno Seguro de la Provincia de España, la Coordinadora de ONGDs de Euskadi según el Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual de la CONGD de Euskadi.

8.2.4 Fase de seguimiento

En los casos en los que se haya activado el procedimiento formal, una vez cerrado el expediente, y en un plazo **no superior a treinta días naturales**, la Comisión de Investigación conformada durante el procedimiento, realizará un **seguimiento sobre las medidas disciplinarias adoptadas**. Dejará recogido en un informe de seguimiento ([Anexo 7](#)) su valoración sobre su cumplimiento y/o resultado de las mismas. Si los hechos causantes del procedimiento siguen produciéndose, dicho informe recogerá la propuesta de medidas complementarias a adoptar. Este informe se remitirá a la Dirección de Alboan con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la persona responsable del Equipo de Entorno Seguro, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Cuando la sanción a la persona denunciada no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de Alboan mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

8.2.5 Medidas de acompañamiento a la víctima y al equipo una vez cerrado el proceso

La violencia, el acoso y la discriminación afectan a la víctima o víctimas en primer lugar, pero también tienen efecto sobre el ambiente laboral y es un componente importante de la cultura organizacional. Por ello, tras las actuaciones que se lleven a cabo, se tomarán medidas de acompañamiento y cuidado de las personas que hayan resultado afectadas, así como de todo el equipo de Alboan.

a. Cuidado de la víctima y de personas directamente afectadas

Acompañamiento a las víctimas y otras personas afectadas directamente en relación a su bienestar en el entorno laboral tras la situación de acoso vivida. Además, en los casos que se considere necesario, Alboan proporcionará servicios especializados de orientación y asesoramiento en coordinación con los espacios de escucha de la Provincia para ayudar a la persona que haya sufrido abuso físico, emocional o psicológico.

b. Cuidado del equipo

Una situación de acoso conocida por el equipo puede dar lugar a conflictos internos, sentimientos de desatención o de incompreensión del procedimiento de actuación o de las medidas adoptadas. Ante ello, guardando en todo momento la confidencialidad sobre el caso, se facilitarán espacios de escucha a aquellas personas que se sientan también afectadas o deseen exponer sus preocupaciones o sentimientos.

8.3 Procedimiento de actuación para protección de menores de edad

8.3.1 Procedimiento de actuación

Ante una queja hay que actuar rápidamente. Debido a la sensibilidad de las denuncias relacionadas con el abuso y la explotación infantil, todos los casos denunciados se tratarán con seriedad, con la máxima profesionalidad y confidencialidad para proteger los derechos de todas las partes involucradas.

Una vez que se haya planteado una preocupación ante la persona responsable del EES o ante alguien de dicho equipo, se intentará aclarar si la persona afectada tiene menos de 18 años. Si es así, se continuará con los siguientes pasos. Si la persona es mayor de 18 años, se tratará con el “Procedimiento de actuación frente al acoso a personas adultas contra el acoso” desarrollado en el capítulo 8.2 de esta Política.

- a. En el caso de que la persona denunciada o sobre la que se ha realizado la queja **pertenezca al equipo de Alboan:**

1. **Recogida de información:** Después de haber recibido una queja o denuncia, por parte de la persona responsable del EES y del equipo de intervención se procederá a recabar toda la información necesaria para poder realizar una evaluación preliminar sobre el caso. De la información recogida, por su tipología, gravedad o circunstancias, se podrá estimar de forma inmediata su derivación a las autoridades competentes y se actuará en tal caso según las indicaciones que se fueran recibiendo.

En el supuesto de que, con las primeras informaciones, se tuviera conocimiento de una situación de riesgo, se procederá de inmediato a la adopción de medidas urgentes de protección de la víctima o posibles víctimas.

Las actuaciones que se desarrollarán en un plazo máximo de 3 días laborables serán:

- Realizar entrevistas a las personas implicadas, testigos, etc.
- Realizar entrevistas en el entorno familiar, escolar, etc.
- Proponer medidas de protección.

Toda la información se recogerá en el “Acta de recogida de información” ([Anexo 4](#)).

2. **Medidas de protección inmediatas:** Si existe una situación urgente de desprotección a una persona menor de edad, por ejemplo si está en peligro inminente de abuso, la Comisión de Investigación, en coordinación con la persona coordinadora del área en el que se haya dado la situación, deberán tomar medidas de protección inmediatas. Estas medidas se registrarán siguiendo el “Registro de comunicación-inicio de expediente” ([Anexo 3](#)) y se comunicarán a la dirección de Alboan y a todas las personas interesadas.
3. **Intervención preliminar:** Con la información obtenida, la Comisión de Investigación valorará los datos para realizar una evaluación preliminar orientada a tramitar o no el caso dentro del ámbito de Entorno Seguro, realizando, si fuera preciso, consultas externas para tal valoración. Se comunicará a la dirección de Alboan y se optará entre:
 - a. Desestimar la situación de abuso.
 - b. Estimar la situación de abuso y, en este caso:
 - b.1. Derivar a entidades externas (Servicios Sociales, Fiscalía, Policía).
 - b.2. Establecer un Plan de Intervención.

Se cumplimentará el informe de resolución preliminar ([anexo 5](#)).

4. **Desestimación de la situación de abuso.** Cuando de la información obtenida y de las actuaciones realizadas se valore que el caso no tiene la consideración de abuso (ej. ausencia de pruebas, agresor no imputable, denuncia falsa, etc.) se procederá a su desestimación, con el posterior cierre y registro del caso, comunicándoselo a la dirección de Alboan y a todas las personas interesadas. En el supuesto de que, aun no constituyendo abuso o infracción penal, por la Comisión de Investigación se considere que se han realizado comportamientos impropios o acciones que puedan poner en riesgo a la persona afectada, se propondrá la adopción de las medidas oportunas en el marco de la obra.

Se cumplimentarán el informe de desestimación de abuso ([anexo 6](#)) y el informe de cierre y registro ([anexo 9](#)).

5. **Estimación de la situación de abuso y plan de intervención.** Cuando el caso sea estimado como abuso, pero no proceda su derivación a entidades externas por no ser constitutivo de delito⁹, se continuará con su tramitación en el ámbito de Entorno Seguro y la Comisión de Investigación procederá a recoger toda la información previa para realizar un Plan de Intervención, que comprenderá todas aquellas actuaciones que se consideren necesarias para su resolución: nuevas entrevistas con las personas implicadas, con su entorno o responsables, evaluación de las medidas adoptadas previamente y establecimiento de nuevas medidas, etc. El **Plan de Intervención** ([anexo 7](#)) se comunicará igualmente a la dirección de Alboan.
6. Cuando se establezca que la **denuncia o queja constituye una violación de la legislación vigente**¹⁰, la persona Responsable de Entorno Seguro, junto con la Dirección de la entidad, remitirá el caso a las autoridades competentes, para que se realicen las investigaciones pertinentes y se puedan tomar medidas legales oportunas. Este hecho queda recogido en el [Anexo 8](#).

⁹ Es responsabilidad de la dirección de obra buscar el asesoramiento legal para decidir si el caso es o no constitutivo de delito, con la necesaria diligencia y celeridad para no provocar dilaciones indebidas en el proceso.

¹⁰ **El marco jurídico principal vigente en España:** [BOE-A-2021-9347 Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia](#). **En Euskadi, la Ley de Infancia y Adolescencia (2024):** [BOE-A-2024-4784 Ley 2/2024, de 15 de febrero, de Infancia y Adolescencia](#).

Se podrá pedir a la persona denunciada que se tome una excedencia o se le suspenderá de sus obligaciones y compromisos hasta que se complete la investigación, con el fin de proteger a todas las partes mientras se realiza dicha investigación.

7. **Seguimiento del plan de intervención.** El Equipo de Intervención realizará un Intervención y de sus medidas, evaluando su resultado y determinando, si fuera necesario, la recogida de nueva información complementaria, nuevas medidas de protección, etc. Toda la información sobre el seguimiento y evaluación del Plan de Intervención se recogerá en el mismo documento.

Si después de que se haya llevado a cabo el seguimiento de la denuncia, se dan indicios de que la persona demandada ha incumplido esta Política sin haber incumplido la legislación vigente, el EES propondrá las medidas disciplinarias oportunas a la dirección.

8. **Cierre y registro.** Cuando el Equipo de Intervención, una vez hecho el seguimiento del Plan de Intervención, considere que el caso puede darse por cerrado, se lo comunicará a la dirección de obra y a la Coordinación ES del Sector y realizará un Informe de Cierre y Registro ([anexo 9](#)). Cuando sea necesario, se podrán incluir en el Informe de Cierre aquellas medidas que se consideren necesarias para poder realizar una posterior evaluación del caso.

Si tras la investigación se determina que no se han cometido abusos, se trabajará con las partes involucradas para restaurar su reputación y se tomarán medidas para reincorporar al personal de manera sensible y sin demora.

Teniendo en cuenta su edad y comprensión, se deberá consultar e involucrar a las personas menores de edad en todos los asuntos y decisiones que se den en el proceso. También se deben respetar los derechos de padres, madres, tutores o tutoras que deben ser consultados e involucrados en el proceso si se considera necesario. Se debe lograr un equilibrio adecuado entre proteger a las personas menores de edad y respetar los derechos y las necesidades de los padres, madres, tutores, tutoras y las familias. Si hubiera un conflicto, el interés superior de la persona menor de edad debe ser lo primero.

- b. En el caso de que la persona denunciada o sobre la que se ha realizado la queja pertenezca a una **institución con la que colabora Alboan**:

1. Se informará a la dirección de Alboan.
2. Se remitirá la queja o denuncia a la REES de la institución a la que pertenezca la persona denunciada o sobre la que se ha realizado la queja. En caso de no existir RESS en la institución, se remitirá a la dirección de esta.
3. Transcurridos 10 días, se retomará el contacto para comprobar que se están poniendo en marcha los procedimientos pertinentes. De no ser así, Alboan valorará qué tipo de actuaciones establecer y qué relación mantener en el futuro con dicha institución. En el caso de que la colaboración con dicha organización incluya un soporte económico por parte de Alboan, la no puesta en marcha de procedimientos pertinentes ante este tipo de casos, conllevará el cese del envío de fondos.

El Equipo de Entorno Seguro utilizará los procedimientos indagatorios que considere convenientes dentro del marco legal para la valoración de los indicios encontrados, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad.

Todos los detalles del caso incluidas las acciones emprendidas y los próximos pasos se recogerán tal y como figura en el Plan de intervención y seguimiento ([Anexo 8](#)).

8.3.2 Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

Alboan podrá aplicar medidas disciplinarias a personas de su equipo respetando el marco legal y con asesoramiento si fuera necesario. En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia o de la queja, el Equipo de Entorno Seguro elaborará y aprobará un informe descriptivo sobre el supuesto denunciado, en el que indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección o a la presidencia de Alboan (en el caso de implicación de la dirección en el proceso de toma de medidas) de forma inmediata para que tome la decisión final sobre las medidas. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días laborables.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso y/o abuso, al igual que sobre las personas que

se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.

No obstante lo anterior, si se realizan denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, Alboan podrá tomar medidas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

En caso de que la persona denunciante no quede satisfecha con el resultado del proceso o tenga dudas sobre las garantías del proceso, podrá acudir a otras instancias como la persona responsable de Entorno Seguro de la Provincia de España, las Diputaciones Forales, el Ararteko o la Subdirección de Familia y menores del Gobierno de Navarra.

8.4 Registro de casos:

El registro y la documentación de casos es un paso clave en nuestra forma de actuar. Por tanto, tal y como hemos mencionado, se llevará un registro interno en Alboan, donde se recogerá la información clave anteriormente citada. Cuando se trate de documentación escrita, dicho registro se guardará en un archivo protegido bajo la custodia de la persona responsable de Entorno Seguro en la organización. La documentación digital será archivada en un espacio digital confidencial a cargo del Equipo de Entorno Seguro.

Para garantizar la confidencialidad y el respeto hacia las víctimas, la documentación será de acceso restringido y se archivará siguiendo una **codificación alfanumérica**: se asignará un **código anónimo** a cada caso (Caso nº+Iniciales de la persona posible víctima)

A medida que se vaya adaptando y revisando la documentación, se irán incluyendo las últimas ediciones de los distintos tipos de documentación y la ubicación de los recursos disponibles.

El registro y seguimiento de casos se realizará según los siguientes anexos, que han sido adaptados de las fichas propuestas en los Protocolos y Guías de la Compañía de Jesús recogidos en [Entorno Seguro | Protección de Menores y Adultos en situación de Vulnerabilidad en las Obras de la Compañía de Jesús](#).

Este es el listado de **anexos** a esta Política:

[Anexo 1](#): Consideraciones para el acompañamiento y la escucha en la fase de recepción de una denuncia

[Anexo 3](#): Registro de comunicación - Inicio de expediente.

[Anexo 4](#): Acta de recogida de información.

[Anexo 5](#): Informe de resolución preliminar.

[Anexo 6](#): Informe de desestimación de abuso.

[Anexo 7](#): Plan de Intervención y seguimiento.

[Anexo 8](#): Informe de estimación de abuso y derivación a entidades externas.

[Anexo 9](#): Informe de Cierre y Registro.

[Anexo 10](#): Confidencialidad y Custodia de los datos personales.

[Anexo 11](#): Código conducta Cía y Entorno seguro (acuse recibo).

[Anexo 12](#): Guía para Mapas de Riesgos.

Alboan sigue el principio de confidencialidad basado en la "Necesidad de saber", lo que significa que la información sensible solo debe compartirse con aquellas personas que realmente necesiten conocerla para llevar a cabo una respuesta adecuada. Esto incluye cumplir con obligaciones legales o contractuales de informar o proteger a otras personas de posibles daños. Solo se debe proporcionar la información necesaria para cumplir con estos fines y no más.

El manejo inapropiado de esta información puede afectar gravemente la integridad del proceso, los resultados de las investigaciones y la seguridad de las personas involucradas. Si se sospecha de una violación de la confidencialidad, se puede realizar una investigación independiente, y si se confirma, podrían tomarse medidas disciplinarias.

9. Evaluación y seguimiento de la política

El Equipo de Entorno Seguro recogerá el registro de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes en un apartado del informe de personas anual, anonimizando los datos de las personas intervinientes para cumplir con la confidencialidad necesaria.

En este apartado se recogerán los siguientes indicadores desagregados por sexo:

- Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en Alboan (horas de sensibilización/formación y listado de medidas).
- Número de personas trabajadoras, voluntarias y/o con relación contractual con Alboan que han hecho una comunicación y/o denuncia por acoso sexual y por razón de sexo, género u orientación sexual en el puesto de trabajo.
- Número de expedientes resueltos por parte de Alboan tras dichas denuncias durante el

año en el marco de lo establecido en esta política.

- Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en Alboan durante el año en el marco de lo establecido en esta política.

Esta información se presentará al Equipo de Coordinación de Alboan, a la responsable de Entorno Seguro de la Provincia y a todo el equipo anualmente.

Para desarrollar esta Política, el Equipo de Entorno Seguro diseñará un plan de acción que incluirá la elaboración de mapas de riesgos y su revisión periódica, el plan de formación institucional en materia de entorno seguro, el plan de divulgación y comunicación, la búsqueda de asesoría legal y psicológica especializada, y se establecerán contactos periódicos con la persona Responsable de Entorno Seguro de la Provincia, incluyendo el envío del informe anual.

10. Servicios públicos de información y atención ante casos

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi y Comunidad de Navarra.

En la **Comunidad de Navarra**, podrán solicitar información en:

- **Servicio Social de Justicia.** Atiende casos de violencia de género, agresión sexual, abuso a menores, robo con fuerza e intimidación, y cualquier otro tipo de delito.

Teléfonos: 848 423376, 848 421387, 848 427671

- **Instituto Navarro para la Igualdad.** Servicio especializado y gratuito que informa, deriva y atiende a mujeres víctimas de violencias sexuales, a su familia y a su entorno próximo. **Teléfono: 848 42 15 88**

En el **País Vasco** estos recursos son los siguientes y se pueden consultar en los enlaces web:

- **Emakunde-Servicio de defensa de los derechos de igualdad de la ciudadanía:** se puede solicitar asesoramiento, formular una queja o poner en conocimiento una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito privado.

<https://www.emakunde.euskadi.eus/defensa/webema01-contentservi/es/>

- Servicio de Atención Telefónica a las Mujeres Víctimas de la Violencia contra las Mujeres: 900 840 111. Se trata de un servicio telefónico que garantiza una atención las 24 horas los 365 días del año constituido por un equipo de profesionales especializadas en prestar ayuda a mujeres víctimas de cualquier manifestación de la violencia contra las mujeres.

<https://www.emakunde.euskadi.eus/violencia/webema01-contenttemas/es/>

- Osalan- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales: organismo autónomo del Gobierno vasco encargado de gestionar las políticas que en materia de prevención de riesgos laborales establezcan los poderes públicos de la Comunidad Autónoma, donde se puede solicitar asesoramiento y asistencia técnica respecto a la exposición al riesgo de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y los posibles daños a la salud derivados de dicha exposición.

<https://www.osalan.euskadi.eus/osalan/>

- La Inspección de Trabajo del País Vasco: es un servicio público, al que le compete la vigilancia del cumplimiento de la normativa del orden social y la exigencia de responsabilidad en caso de incumplimiento de las mismas.

https://www.euskadi.eus/web01-a2langiz/es/contenidos/informacion/6011/es_2272/index.shtml

- AEPD- Canal prioritario para comunicar la difusión ilícita de contenido sensible: es un sistema que tiene como objetivo dar una respuesta rápida en situaciones excepcionalmente delicadas, como aquellas que incluyen la difusión de contenido sexual o violento.

<https://www.aepd.es/la-agencia/en-que-podemos-ayudarte>

- SAV-Servicio de Asistencia a la Víctima está compuesto por equipos multidisciplinares de juristas, trabajadores/as sociales y psicólogos/as, que la Dirección de Justicia del Gobierno Vasco pone a disposición de las víctimas de los delitos.

- Teléfonos Vitoria-Gasteiz: 945 004 895 900 180 414 (gratuito)
- Teléfonos Donostia-San Sebastián: 943 000 768 900 100 928 (gratuito)
- Teléfonos Bilbao: 944 016 487 900 400 028 (gratuito)
- Teléfonos Barakaldo: 944 001 031 900 400 028 (gratuito)

<https://www.justizia.eus/atencion-victima>

- En caso de la infancia, en Euskadi el Servicio de ayuda a la infancia y la adolescencia del Gobierno Vasco:

116111 Línea de ayuda a la infancia.

11. Marcos legales y protocolos de referencia

11.1 Contra el acoso y abuso en personas adultas

A nivel internacional existe el **Convenio 111 de la OIT** contra la discriminación en el empleo.

El cual recoge la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de **5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. **El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991** constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

En 2014 España se convierte en país firmante del **“Convenio de Estambul”** promovido por el Consejo de Europa, el cual crea un marco legal común vinculante para prevenir y luchar contra la violencia de género, y en el año 2017 ha firmado el ***Pacto de Estado contra la Violencia Machista***.

En el Real Decreto 708/2024, de 23 de julio, por el que se aprueba el **Estatuto de las personas cooperantes** (artículo 5, 1.b), entre los deberes de las personas cooperantes se incluye el deber de respetar los principios éticos y normas de conducta establecidas por la entidad promotora, en particular las relativas a situaciones de abuso, acoso o explotación, así como las medidas establecidas para su personal en los planes de igualdad y, en particular, los protocolos específicos de prevención y atención en materia de violencia de género, violencias sexuales, trata de seres humanos, explotación sexual, abuso y protección a la infancia y adolescencia, y no discriminación a las personas LGTBI.

Además, La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art. 7:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y en su Art. 48 establece:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia. En su **art. 43** define el acoso sexual y sexista en el trabajo, y establece la obligación de las administraciones públicas vascas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de **prevención de Riesgos Laborales**, establece en su Artículo 2. Objeto y carácter de la norma. La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los/as trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento **en su Art. 8.13.bis**. El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social que en su Artículo 96. Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo señala que:

1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.
2. En los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira.

En lo que respecta al Código de Conducta de la Compañía de Jesús en su art 29. Sobre el trato digno y respetuoso con las personas:

1. 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.

2. Nadie será discriminado, desfavorecido o beneficiado en el empleo por su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores o por el uso de cualquier lengua que sea oficial dentro de cada Comunidad Autónoma según la legislación establecida, atendidas las circunstancias de cada caso.

11.2 Protocolos

- “Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo”. ([Protocolo acoso sexual y por razón sexo](#), Emakunde, 2024)
- “Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual” ([Protocolo de prevención de la Coordinadora de ONGD de Euskadi](#))
- “[Protocolo de protección contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, género u orientación sexual](#)” de la Coordinadora de organizaciones para el Desarrollo de España ONGDs
- [Protocolo de actuación frente a las violencias machistas](#) de REAS Euskadi
- [Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Ministerio de Igualdad](#).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de [Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la [igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) ([BOE 71 de 23/03/2007 Sec 1 Pag 12611 a 12645](#))
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, [de garantía integral de la libertad sexual](#) ([Disposición 14630 del BOE núm. 215 de 2022](#))
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (BOE 1 de marzo del 2023)
- Reglamento 2016/649/UE del Parlamento europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la [protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos](#) y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)
- Los protocolos de referencia y [documentación básica](#) de la Compañía de Jesús están recogidos en la siguiente página web [Entorno Seguro](#).

11.3 Con relación a la protección de la infancia y la juventud

- Convención sobre los derechos del niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989¹⁷. [Convención sobre los derechos del niño | Ministerio de Juventud e Infancia](#)
- 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 la pornografía, hecho en Nueva York el 25 de mayo de 2000¹⁸. [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 la pornografía | OHCHR](#)
- Protocolo facultativo de la Convención sobre los derechos del niño relativo a un procedimiento de comunicaciones, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 2011¹⁹. [BOE-A-2014-966](#).
- Convenio Europeo sobre el ejercicio de los derechos de los niños, hecho en Estrasburgo el 25 de enero de 1996²⁰. [BOE-A-2015-1752 Instrumento de Ratificación del Convenio Europeo sobre el Ejercicio de los Derechos de los Niños](#).
- Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexual, hecho en Lanzarote el 25 de octubre de 2007²¹. [BOE-A-2010-17392 Instrumento de Ratificación del Convenio del Consejo de Europa](#).
- Directiva 2011/92/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, relativa a la lucha contra los abusos sexuales y la explotación sexual de los menores y la pornografía infantil y por la que se sustituye la Decisión marco 2004/68/JAI del Consejo²². [Directiva 2011/92/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011](#).
- Reglamento 2016/679/UE del Parlamento europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)²³. [BOE.es - DOUE-L-2016-80807 Reglamento \(UE\) 2016/679](#).
- Constitución Española: En diversos artículos, entre ellos: *art. 10.1 ; art. 14 ; art. 18; art. 9.2*: [BOE-A-1978-31229 Constitución Española](#).