



Ambientes seguros y preventivos



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Educación **Continua**
Generamos experiencias educativas

Protocolo o normas de conducta para la tutela de menores y personas vulnerables

El **Protocolo o normas de conducta** para la tutela de menores y personas vulnerables está en estrecha **relación con los Estatutos de una asociación o ente eclesiástico** y a esos hacen relación. El Protocolo va más allá de las meras reglas básicas de comportamiento porque **cada protocolo** va colocado o mejor dicho hace **referencia a un estatuto, que contiene normas** que el protocolo debe tener en cuenta.

Los nuevos Estatutos o de nueva creación pueden ir incluidos en apéndice del Protocolo; los ya aprobados, incluyen el Protocolo a modo de apéndice, y forma parte unitaria con el Estatuto, en cuanto que especifica normas de conducta y procedimientos a actuar que en algún modo están ya presentes, o deberían estar, en el Estatuto.

El **Código de conductas** - en positivo y en negativo, es decir, a tener en cuenta y a evitar - es consecuencia, deriva pues, del Protocolo, ya que en este van expuestos los principios, fundamentos, fines y medios para conseguirlos.

Contenidos del Protocolo:

- 1) Principios fundamentales
- 2) Sede
- 3) Fines
- 4) Destinatarios
- 5) Aprobación
- 6) Definición de elementos para la promoción de ambientes seguros: abuso, víctima, agresor.
- 7) Explicitación de normas de comportamiento a respetar por quienes trabajan con menores o personas vulnerables en ambientes eclesiales (Código de conductas).

8) Formación de los miembros: laicos, seminaristas, clérigos, religiosos. En esta capacitación hay que tener en cuenta: la formación inicial de los candidatos al sacerdocio y a la vida religiosa en la afectividad, sexualidad, relaciones interpersonales y celibato, así como una adecuada formación en prevención del abuso de poder, causa última de la mayoría de los abusos: manipulación de conciencia, abuso de autoridad, abuso sexual y abuso económico, entre otros. La formación periódica de toda persona (consagrado/a o laico/a) que tiene alguna responsabilidad específica respecto de menores, jóvenes y personas vulnerables en todo lo que atañe a la protección del menor y prevención de abusos de todo tipo.

9) Indicaciones para la contratación de empleados o aceptación de voluntarios que trabajan con menores o vulnerables: para realizar dicha selección de los trabajadores pastorales, se debe determinar la idoneidad de los candidatos para interactuar con menores de edad, mediante una investigación adecuada y verificando también la ausencia de cargos judiciales perjudiciales. Será obligatorio aportar un certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales y Trata de Seres humanos por toda persona que vaya a tener responsabilidad profesional o voluntaria con menores en el ámbito de las instituciones y actividades de la asociación, etc. Además, todos los sacerdotes y laicos deben firmar voluntariamente un documento de responsabilidad personal.

10) Detección del abuso sexual: indicadores físicos y comportamentales de abuso sexual a menores y personas vulnerables.

11) Actuación ante revelación directa o indirecta de abusos de menores

12) Obligaciones éticas y jurídicas (civil y eclesiástica) después de la revelación.

13) Disposiciones para acompañamiento pastoral de las personas afectadas.

14) Disposiciones en materia de supervisión y rendición de cuentas.

Para tener en cuenta

El Protocolo está orientado a prevenir y, en su caso, a detectar y denunciar, así como a aunar criterios y definir los procesos de detección y notificación: todo ello con el objetivo de actuar con **rapidez y firmeza ante el abuso sexual** perpetrado por cualquier miembro del personal o colaborador en las actividades pastorales llevadas a cabo por la asociación, ente, etc., informando sobre las leyes civiles y eclesiásticas actualmente vigentes sobre este asunto.

La explicitación de normas de comportamiento a respetar por quienes trabajan con menores o personas vulnerables en ambientes eclesiales es lo que se denomina **Código de conductas**. El Código de buenas prácticas que acompaña al Protocolo pretende, pues, **establecer pautas positivas en la organización y desarrollo de las actividades pastorales, educativas y lúdicas con menores y adolescentes, de modo que la Iglesia se convierta en “ambiente sano” y “espacio seguro” del menor y de la persona vulnerable.**

Así pues, el Código de conductas debe a su vez contener:

- Principios generales
- Destinatarios

- Pautas positivas y límites pertinentes que se deben tomar en circunstancias concretas y en el uso de medios audiovisuales y comunicaciones virtuales, encuentros, viajes y jornadas
 - Selección y supervisión de empleados y voluntarios
 - Capacitaciones obligatorias
 - Sanciones

El Código pretende, por lo tanto, cultivar estilos sanos de relaciones interpersonales. La Iglesia se preocupa de generar ambientes donde priman modos de relación respetuosos de la dignidad de todas las personas de la comunidad; promueve un modo de relación que supone el respeto y reconocimiento del otro, adoptando medidas efectivas cuando se incurre en transgresión de los límites inherentes a toda relación pastoral. En este punto, la Iglesia está llamada a identificar señales de comportamiento que revelan la existencia de abuso de poder y manipulación de conciencia, tomando medidas cuando se incurre en dichas prácticas.

Anexos que debe incluir el Protocolo:

- I - Modelo de documento de responsabilidad personal.
- II - Protocolo de actuación ante un posible caso de abusos a menores en un centro educativo católico, parroquia, movimiento, asociación o institución eclesiástica.
- III - Protocolo de actuación para tratar los casos de abusos sexuales por parte de clérigos y miembros de institutos de vida consagrada o sociedades de vida apostólica.
- IV - Protocolo de actuación según la Legislación del Estado.

Para tener en cuenta

Protocolo y código tienen que estar escritos de manera clara y fácilmente comprensible. Deben tener carácter oficial, es decir, aprobados y firmados por la autoridad competente y asumidos como obligatorios. Sus disposiciones deben ser de acatamiento de todos los colaboradores, sea cual sea su rango o jerarquía, y por igual para todos, incluidos voluntarios, miembros de junta directiva, etc. **Deben pasar por una revisión legal** que asegure que sus disposiciones son acordes a la legislación nacional o local donde son aplicados.

