

SISTEMA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

DICIEMBRE, 2025

1.- POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO (Compliance)

"Nuestra manifestación pública de nuestro alineamiento con una cultura de cumplimiento normativo, cumpliendo con los requisitos de la UNE 19601, y coherente con nuestro Carisma y Estilo".

1. Introducción.

La **Fundación Educativa Amor de Dios** (en adelante, “la Fundación”), fiel a su misión educativa y evangelizadora, se compromete a cumplir con todo el marco normativo que le es aplicable, incluyendo el penal, en consonancia con los principios de su identidad cristiana. Inspirada en el carisma del venerable Jerónimo Usera, la Fundación promueve una educación integral basada en el amor de Dios, la dignidad de la persona y la búsqueda del bien común.

2. Objetivo.

Esta política tiene como fin prevenir, detectar y gestionar los riesgos normativos a los que pudiera estar expuesta la Fundación y garantizar el cumplimiento de las leyes, regulaciones y normativas que rigen todas las actividades de la Fundación, contribuyendo a la evangelización y formación integral de las personas.

3. Ámbito de aplicación.

Esta política es aplicable a todos los directivos, empleados, colaboradores, voluntarios y a cualquier persona vinculada a los centros educativos de la Fundación, así como a los socios y proveedores que interactúan con la organización.

Esta política será comunicada a todos los empleados, colaboradores y socios de la Fundación, y estará disponible para las partes interesadas, garantizando que todas las personas involucradas comprendan sus obligaciones legales y éticas.

4. Identidad y principios fundacionales.

La Fundación, como reflejo del carisma del padre Jerónimo Usera, se compromete a:

- Fomentar la educación cristiana centrada en el amor de Dios, la dignidad de la persona y el servicio a los más necesitados.
- Promover un entorno de enseñanza que integre valores de solidaridad, respeto, justicia y caridad.
- Actuar conforme al Carácter Propio de la Fundación, que impregna su actividad educativa y pastoral, basada en la verdad, el bien y la promoción integral de la persona.

De acuerdo con estos principios¹:

- > Desarrollando una pedagogía preventiva que prepare a la persona para tomar decisiones positivas para sí misma y para los demás.
- > Ofreciendo una formación abierta a la trascendencia, cimentada en Cristo y los valores del Evangelio, estimulando el desarrollo integral y armónico de la persona.
- > Promoviendo el equilibrio afectivo, madurez y verdadero dominio de sí para que puedan desarrollar un estilo de relaciones interpersonales sanas.
- > Fomentando un clima de familia que favorezca la convivencia y la integración entre todos, desde la sencillez, la acogida y el trato cordial y abierto.
- > Educando en el amor y en la verdad, en la autenticidad y el bien.
- > Promoviendo el deseo constante de superación y el buen ánimo como medio para colaborar mejor en la construcción de una sociedad justa y fraterna.
- > Potenciando relaciones sanas y constructivas que favorezcan el desarrollo integral y armónico de la persona, que prevenga cualquier tipo de violencia hacia la infancia y personas en situación de vulnerabilidad.

5. Cumplimiento del marco normativo.

La Fundación exige el respeto y cumplimiento de todas las leyes y normativas aplicables, no solo las penales, sino también aquellas relacionadas con la educación, protección de menores, derechos laborales, protección de datos y normativas fiscales, entre otras. Todo ello en sintonía con el marco legal y ético propio de una organización de carácter religioso.

6. Identificación de áreas de riesgo penal.

La Fundación evaluará todas las áreas donde pueden existir riesgos, incluyendo los penales, de gestión financiera, contratación de personal, relaciones con proveedores y terceros, protección de datos y actividades de recaudación.

¹ Cfr. Escuelas Amor de Dios, Ideario y Carácter Propio, págs. 29-36.

7. Prohibición de hechos delictivos.

Queda estrictamente prohibida la comisión de cualquier acto delictivo o conducta irregular en el marco de las actividades de la Fundación. Todos los miembros de la Fundación deben actuar con integridad y de acuerdo con la legislación vigente y los principios éticos de la organización.

8. Minimización de riesgos penales.

La Fundación implementará controles internos, auditorías y sistemas de gestión del riesgo para minimizar la exposición a riesgos, asegurando la legalidad en todas sus operaciones.

9. Obligación de informar y protección a informantes.

Todo el personal y colaboradores de la Fundación tienen la obligación de informar sobre cualquier conducta sospechosa o irregular relacionada con riesgos para la organización. La Fundación garantizará la protección del informante contra represalias, promoviendo un ambiente de confianza y transparencia.

10. Mejora continua.

La Fundación se compromete a la mejora continua del sistema de cumplimiento normativo, asegurando que los controles y procedimientos sean evaluados y ajustados para responder a las nuevas realidades legales y organizativas.

11. Autoridad e independencia del órgano de compliance.

El órgano de cumplimiento normativo actuará con plena autoridad e independencia para supervisar el cumplimiento de esta política, garantizando que sus decisiones y acciones no se vean influenciadas por intereses externos.

12. Consecuencias del incumplimiento.

El incumplimiento de esta política tendrá consecuencias disciplinarias y, en su caso, legales. Cualquier acto delictivo será sancionado conforme a la normativa interna de la Fundación y las leyes penales aplicables.

2.- Código ético

“Exposición del comportamiento que la fundación espera de sus miembros en relación con los riesgos que pueden afectar a la misma, de manera coherente con el Carisma y Estilo propios”

1. Introducción

El **código ético** de la **Fundación Educativa Amor de Dios** (en adelante, "la Fundación") recoge los principios y valores que guían el comportamiento de todas las personas que forman parte de la organización, tanto directivos, empleados, colaboradores y voluntarios, como aquellas entidades o personas que mantienen relaciones contractuales con la Fundación. Este código se inspira en el carisma de su fundador, el **venerable Jerónimo Usera**, y refleja los principios de la **Carta Fundacional**, siendo una referencia fundamental para fomentar una conducta ética, íntegra y comprometida.

2. Misión y principios fundamentales

La Fundación se dedica a la **educación cristiana y a la evangelización** a través de la formación integral de las personas, promoviendo valores que respetan la dignidad humana y el amor de Dios. Los principios fundamentales que guían las acciones de la Fundación están profundamente arraigados en su carisma fundacional, buscando hacer realidad la visión de Jerónimo Usera: "El amor de Dios hace sabios y santos".

Los siguientes principios guían nuestras acciones:

- **Amor y promoción de la dignidad humana:** La Fundación promueve el respeto a la dignidad de cada persona, independientemente de su origen, credo o condición social. Inspirados por la convicción de Jerónimo Usera, creemos que "la mujer es la base de la sociedad, porque tales cuales sean los sentimientos de la madre, esos serán siempre los sentimientos de la familia y, por consiguiente, del pueblo". Esta enseñanza refleja nuestro compromiso con la dignidad de todas las personas y el valor de la educación como motor de cambio social.
- **Servicio a los más necesitados:** Siguiendo el ejemplo de nuestro fundador, la Fundación está al servicio de los más desfavorecidos, especialmente los niños y jóvenes, como parte de nuestra misión educativa y social. "El mejor servicio que se puede prestar (...) al bienestar y felicidad de los pueblos es la educación", decía Jerónimo Usera, y este principio impulsa nuestra labor diaria.
- **Honestidad y transparencia:** Todos los miembros de la Fundación deben actuar con sinceridad, manteniendo siempre una conducta íntegra y honesta, tanto en el ámbito profesional como personal.
- **Justicia y equidad:** Fomentamos un trato igualitario y justo hacia todas las personas, promoviendo un entorno donde se respeten los derechos de todos, especialmente de aquellos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.
- **Compromiso con la verdad y el bien:** La verdad y la justicia son pilares que sostienen nuestra misión educativa. Actuar con rectitud y compromiso hacia los valores de la **Carta Fundacional** es esencial en nuestras relaciones tanto internas como externas.

3. **Ámbito de aplicación**

Este código ético se aplica a todas las personas que forman parte de la Fundación, incluyendo directivos, empleados, colaboradores y voluntarios. Además, se espera que los socios de negocio, proveedores y entidades con las que la Fundación colabora, respeten y se alineen con los principios establecidos en este código.

4. **Compromiso ético**

Todos los directivos, empleados, colaboradores y voluntarios de la Fundación tienen el compromiso de:

- Actuar conforme a los principios cristianos y éticos, promoviendo siempre el bienestar de los alumnos y la comunidad educativa.
- Rechazar cualquier tipo de **conducta ilícita** o inapropiada, tanto a nivel legal como moral.
- Fomentar un **clima de trabajo respetuoso** y colaborativo, que permita el desarrollo personal y profesional de todas las personas involucradas.
- Garantizar la **protección de los menores** en todos los ámbitos educativos, cumpliendo con las normativas legales y asegurando entornos seguros.
- Cumplir con todas las **leyes y normativas** vigentes, tanto en el ámbito educativo como en el marco normativo aplicable a la Fundación, incluyendo el respeto al código penal, las leyes de protección de datos y las normativas de protección de menores.
- Respetar el **Carácter Propio** de la Fundación y actuar en coherencia con sus valores fundacionales y la **Carta Fundacional**.

5. **Relaciones con terceros**

La Fundación mantendrá relaciones con terceros que compartan y respeten los valores establecidos en este código ético. Las relaciones con proveedores, entidades colaboradoras y socios de negocio estarán basadas en:

- **Transparencia y lealtad:** Se promoverán relaciones honestas y leales, rechazando cualquier tipo de comportamiento corrupto o ventajista.
- **Ética empresarial:** Todos los contratos y acuerdos se realizarán conforme a principios de justicia, respetando las normas legales y los valores de la Fundación.
- **Compromiso social:** La Fundación priorizará la colaboración con entidades que compartan su compromiso con la justicia social y la promoción del bien común.

6. **Conflictos de interés**

Los directivos, empleados, colaboradores y voluntarios de la Fundación deben evitar situaciones que puedan generar **conflictos de interés**, tanto en su vida profesional como personal. En caso de que surja un conflicto de interés, deberán:

- Informar inmediatamente al órgano responsable de compliance o al superior directo.
- Actuar de manera imparcial y objetiva, poniendo siempre los intereses de la Fundación y de los beneficiarios por encima de los intereses personales o familiares.

7. Uso responsable de los recursos

Los recursos de la Fundación, ya sean financieros, materiales o humanos, deben ser gestionados de manera **responsable y eficiente**, asegurando su correcta utilización para cumplir con los fines de la Fundación. Se prohíbe el uso de los recursos de la Fundación para fines personales o ajenos a los objetivos establecidos.

8. Confidencialidad y protección de datos

Todos los directivos, empleados, colaboradores y voluntarios de la Fundación deben:

- Garantizar la **confidencialidad** de la información personal, académica y profesional de alumnos, familias, empleados y colaboradores.
- Cumplir con la legislación vigente en materia de **protección de datos**, asegurando que la información personal se gestione conforme a las normativas de privacidad aplicables.

8. Mecanismos de denuncia y protección

La Fundación pondrá a disposición de todos los directivos, empleados, colaboradores, voluntarios y terceros un canal de denuncia para reportar cualquier **incumplimiento del código ético** o cualquier acto contrario a los principios de la Fundación. Las denuncias serán tratadas con **confidencialidad** y se protegerá al informante frente a posibles represalias.

9. Seguimiento y cumplimiento

El **órgano de cumplimiento normativo** será el responsable de supervisar el cumplimiento del código ético y de realizar auditorías periódicas para asegurar su correcta implementación. En caso de incumplimiento de este código, se tomarán las medidas correctivas correspondientes, que podrán incluir sanciones disciplinarias o acciones legales.

Aprobado por el patronato de la Fundación Educativa Amor de Dios
Fecha de aprobación: 16 de junio de 2025.

3.- CÓDIGO ÉTICO PARA PROVEEDORES

“Exigencia a nuestros proveedores para que se sitúen en el camino del cumplimiento normativo, y que -conocedores de nuestra política- se comprometen a alinearse con ella.”

1. Introducción.

La Fundación Educativa Amor de Dios (en adelante, "la Fundación") se rige por un sistema de compliance que promueve una conducta ética, íntegra y responsable en todas sus actividades. Como parte de este compromiso, la Fundación espera que sus proveedores se alineen con los principios éticos que guían su labor educativa y social. Este código ético para proveedores establece los estándares de conducta que los socios comerciales deben respetar y seguir al interactuar con la Fundación.

2. Ámbito de aplicación.

Este código aplica a todos los proveedores, contratistas, subcontratistas y socios de negocio que mantengan relaciones comerciales con la Fundación. Se espera que los proveedores adhieran a estos principios y promuevan su cumplimiento entre sus empleados, colaboradores y socios comerciales.

3. Principios éticos fundamentales.

Todos los proveedores de la Fundación deberán alinearse con los siguientes principios:

- **Integridad y transparencia:** Los proveedores deben actuar con honestidad y transparencia en todas sus relaciones comerciales, proporcionando información veraz y precisa a la Fundación.
- **Cumplimiento de la normativa:** Se espera que los proveedores cumplan con todas las leyes y regulaciones locales, nacionales e internacionales aplicables, incluidas las normativas relacionadas con la ética empresarial, la lucha contra la corrupción, la protección de datos y las normativas medioambientales. Además, deben respetar las disposiciones del Código Penal español en todo momento.
- **Compromiso con la justicia y equidad:** Los proveedores deben tratar a sus empleados, colaboradores y socios de manera justa, promoviendo la equidad y rechazando cualquier forma de discriminación basada en género, raza, origen, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social.
- **Responsabilidad social y derechos humanos:** La Fundación espera que sus proveedores respeten y promuevan los derechos humanos en sus operaciones y en su cadena de suministro, garantizando que no se produzcan prácticas como el trabajo forzado, la explotación infantil o cualquier tipo de abuso laboral. Los proveedores deben garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para sus empleados.
- **Sostenibilidad y protección del medio ambiente:** Los proveedores deben comprometerse a operar de manera sostenible y respetuosa con el medio ambiente, minimizando el impacto ambiental de sus operaciones. Deben cumplir con todas las normativas medioambientales aplicables y adoptar prácticas sostenibles en la gestión de recursos y residuos.

4. Prevención de la corrupción y prácticas ilícitas.

Los proveedores deben comprometerse a prevenir cualquier forma de corrupción, soborno o comportamiento ilícito en su relación con la Fundación. Esto incluye:

- **Prohibición de sobornos y comisiones ilegales:** Los proveedores no deben ofrecer, prometer o entregar regalos, pagos, comisiones u otros beneficios para influir en decisiones comerciales. Cualquier acto de soborno o corrupción será motivo de rescisión del contrato y posibles acciones legales.
- **Transparencia en las contrataciones:** Los proveedores deben garantizar que sus procesos de contratación y subcontratación sean transparentes y se realicen de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables, evitando cualquier conflicto de interés o acto que comprometa la imparcialidad de sus decisiones comerciales.

5. Confidencialidad y protección de datos

Los proveedores están obligados a respetar la **confidencialidad** de toda la información que reciban de la Fundación, incluyendo datos personales, académicos y cualquier otra información sensible. Se espera que los proveedores cumplan con la legislación vigente en materia de protección de datos, asegurando que la información personal se maneje de manera segura y responsable, conforme a la normativa aplicable.

6. Relación con empleados y colaboradores.

Los proveedores deben garantizar un trato justo y equitativo a todos sus empleados y colaboradores, proporcionando condiciones laborales dignas y cumpliendo con las leyes laborales y de seguridad social. Esto incluye:

- **Cumplimiento de las normativas laborales:** Se espera que los proveedores respeten los derechos laborales de sus empleados, proporcionándoles condiciones justas de trabajo, horarios razonables, salarios adecuados y condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo.
- **Prohibición de trabajo infantil y trabajo forzado:** Los proveedores deben comprometerse a eliminar cualquier forma de trabajo infantil o forzado en sus operaciones y en su cadena de suministro.

7. Uso responsable de los recursos.

Los proveedores deben utilizar de manera responsable los recursos que reciban o gestionen en nombre de la Fundación. Se espera que gestionen los materiales, productos y servicios de forma eficiente, minimizando los desperdicios y promoviendo prácticas sostenibles. El uso fraudulento o indebido de los recursos de la Fundación será motivo de sanciones y acciones legales.

8. Auditorías y supervisión.

La Fundación se reserva el derecho de realizar auditorías periódicas para verificar el cumplimiento de este código ético. Los proveedores deberán colaborar plenamente con estas auditorías y proporcionar la información requerida de manera transparente y precisa. En caso de detectar incumplimientos, se tomarán las medidas correctivas necesarias, que podrán incluir la rescisión del contrato o la suspensión de relaciones comerciales.

9. Mecanismos de denuncia.

La Fundación pondrá a disposición de los proveedores un canal de denuncia confidencial para reportar cualquier comportamiento ilícito o que viole los principios recogidos en este código ético. Los proveedores deben comprometerse a usar este canal de manera responsable, garantizando la protección del informante contra represalias.

10. Consecuencias del incumplimiento.

El incumplimiento de cualquiera de los principios establecidos en este código ético puede dar lugar a la suspensión o rescisión de la relación comercial con la Fundación, así como a acciones legales en los casos que correspondan. Los proveedores son responsables de garantizar que sus operaciones y prácticas estén alineadas con los valores y principios de la Fundación.

ANEXO.

Declaración de recepción y compromiso de cumplimiento.

Yo, [nombre del proveedor], en representación de [nombre de la empresa o entidad proveedora], reconozco haber recibido el Código ético para proveedores del sistema de compliance de la Fundación Educativa Amor de Dios.

Me comprometo a:

1. Cumplir con los principios y disposiciones recogidos en este código ético durante toda la relación comercial con la Fundación.
2. Alinear las prácticas de nuestra organización con los estándares éticos y de cumplimiento normativo que exige la Fundación.
3. Promover el respeto a los derechos humanos, la sostenibilidad, la igualdad y la lucha contra la corrupción en todas nuestras operaciones y en la cadena de suministro.
4. Colaborar en las auditorías y mecanismos de control que la Fundación considere necesarios para verificar el cumplimiento de este código.

Declaro que este compromiso es vinculante y que su incumplimiento puede dar lugar a la suspensión o terminación de la relación contractual, así como a otras medidas disciplinarias o legales según corresponda.

Nombre _____ del _____ proveedor:
Cargo:
Empresa:
Fecha:
Firma:

Aprobado por el patronato de la Fundación Educativa Amor de Dios
Fecha de aprobación: 16 de junio de 2025.

4.- SISTEMA DISCIPLINARIO de CUMPLIMIENTO NORMATIVO

“Documento requerido por el Código Penal que aborda la situación dependiendo de la naturaleza jurídica de la relación de cada uno”

1. Justificación del sistema disciplinario.

El presente sistema disciplinario se establece en cumplimiento del artículo 31 bis, apartado 5, del Código Penal, que exige que los modelos de organización y gestión cuenten con un sistema disciplinario adecuado para sancionar el incumplimiento de las medidas establecidas en el sistema de compliance penal.

2. Ámbito de aplicación.

Este sistema disciplinario será de aplicación a todos los directivos, empleados, colaboradores y voluntarios de la Fundación Educativa Amor de Dios, independientemente de su relación jurídica con la organización.

3. Legitimidad de la potestad sancionadora.

La legitimidad de la potestad sancionadora que ejerza la Fundación Educativa Amor de Dios dependerá de la relación específica que cada uno de los miembros mantenga con la organización, y se aplicará conforme a la legislación aplicable, ya sea canónica, laboral o de voluntariado.

4. Potestad sancionadora sobre miembros sujetos a la legislación eclesiástica.

La potestad sancionadora respecto a los miembros de la Fundación sujetos a la legislación canónica se basará en lo que disponga el derecho canónico, actuando como derecho estatutario, en conformidad con el Título VIII del Libro I del Código de Derecho Canónico y el Título I del Libro VI del mismo código, referido a los castigos de los delitos en general.

5. Ejercicio de la potestad sancionadora sobre miembros sujetos a la legislación eclesiástica.

El incumplimiento de cualquier disposición del derecho canónico, estatal, o de los códigos de conducta y políticas de prevención de riesgos establecidos por la Fundación será sancionado conforme al derecho canónico aplicable.

6. Potestad sancionadora sobre empleados de la Fundación.

Los empleados de la Fundación Educativa Amor de Dios estarán sujetos a la normativa laboral vigente, y la potestad sancionadora se ejercerá de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo aplicable.

7. Ejercicio de la potestad sancionadora sobre empleados de la Fundación.

El incumplimiento de cualquier disposición del Código de Conducta, políticas de prevención o medidas de compliance penal establecidas por la Fundación será sancionado conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo aplicable o la legislación vigente.

8. Miembros voluntarios vinculados a la Fundación.

Los voluntarios de la Fundación estarán sujetos a la legislación de voluntariado aplicable. Cualquier incumplimiento podrá conllevar la desvinculación de las tareas que realicen para la Fundación, en cumplimiento de la normativa o del contrato de vinculación.

9. Concurrencia de procedimientos.

Las sanciones impuestas en virtud de este sistema disciplinario no excluyen las responsabilidades civiles o penales que puedan derivarse de los mismos hechos, conforme a las normativas procesales correspondientes.

10. Prescripción.

Los plazos de prescripción de las infracciones y la caducidad de los procedimientos disciplinarios seguirán los establecidos por la normativa correspondiente a la relación jurídica de cada miembro con la Fundación.

11. Vigencia.

Este sistema disciplinario entrará en vigor en la fecha de su aprobación por la Fundación Educativa Amor de Dios y permanecerá vigente hasta su modificación o anulación. Será revisado periódicamente para adaptarse a los cambios legislativos y a nuevas circunstancias.

5.- COMITÉ de CUMPLIMIENTO NORMATIVO

“Equipo responsable de impulsar, supervisar y verificar el cumplimiento normativo”

- 1. Hna. Montserrat Fernández Reyero, Presidenta de la Fundación**
- 2. D. José Luis García Olaskoaga, Director General del ET&G**
- 3. D. Jesús Tierno Centella, Responsable del Área Jurídica del ET&G**
- 4. D. José Rafael Rich Ruiz, Responsable de Compliance y delegado de PD.**

6.-REGLAMENTO del ÓRGANO de CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Capítulo I.- Disposiciones Generales

Artículo 1.- Finalidad.

El presente Reglamento forma parte de las normas internas de gobierno corporativo de la Fundación Educativa Amor de Dios y tiene por objeto regular, de acuerdo con éstas, las reglas básicas de actuación, organización y funcionamiento del órgano de cumplimiento normativo, así como las normas de conducta de sus miembros, ofreciendo transparencia y seguridad jurídica al mismo.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

El presente reglamento se aplica a la actividad y organización del órgano de cumplimiento normativo de la Fundación Educativa Amor de Dios y a quienes forman parte de él.

Artículo 3.- Difusión.

El órgano de cumplimiento normativo adoptará las medidas adecuadas para asegurar que el presente Reglamento sea accesible y conocido por todos sus miembros, en caso de ser un órgano colegiado.

Artículo 4.- Interpretación.

Corresponde al propio órgano de cumplimiento normativo la competencia para resolver las dudas o discrepancias que se susciten en la interpretación y aplicación del presente Reglamento.

Artículo 5.- Modificación.

La competencia para modificar el Reglamento corresponde exclusivamente al Patronato de la Fundación, a propuesta del propio órgano de cumplimiento normativo. Este podrá proponer modificaciones del Reglamento siempre que, a su juicio, existan circunstancias que justifiquen esta iniciativa. En caso de que el órgano de cumplimiento normativo sea un órgano colegiado, el acuerdo de solicitud de modificación se adoptará por mayoría absoluta de votos.

Capítulo II.- El Órgano de Cumplimiento Normativo.

Artículo 6.- Naturaleza del órgano.

El órgano de cumplimiento normativo de la Fundación es un órgano recogido en el sistema de cumplimiento normativo de la misma y aprobado por su Patronato, al que rinde cuentas. Está dotado, por decisión del mencionado Patronato, con poderes autónomos de iniciativa y de control y al que se le confía la responsabilidad de

supervisar el funcionamiento y observancia del sistema de cumplimiento normativo penal de la misma, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 31.bis.2. 2ª del Código Penal.

El órgano de cumplimiento normativo dispone de la autoridad, recursos y medios necesarios, para implantar y hacer cumplir las medidas de control interno que resulten adecuadas para detectar, prevenir y evitar la comisión de infracciones penales, así como para definir y aplicar la reacción adecuada y poner en conocimiento de los órganos internos pertinentes aquellas irregularidades civiles, mercantiles, administrativas, laborales o tributarias de las que tenga conocimiento.

Artículo 7.- Composición y organización interna.

El Patronato designará a la persona o personas que compongan el órgano de cumplimiento normativo, pudiendo, por tanto, ser un órgano unipersonal o colegiado. En todo caso, se nombrará una dirección de cumplimiento normativo que asumirá las funciones de dicho órgano de manera unipersonal o presidiendo el órgano colegiado, según el caso.

Los miembros del órgano de cumplimiento normativo ejercerán su cargo por un periodo de dos años, pudiendo ser renovados al final de ese periodo o ser sustituidos en cualquier momento.

Artículo 8.- La Dirección de Cumplimiento Normativo.

La dirección de cumplimiento normativo, designada por el Patronato, podrá desarrollar su trabajo como órgano unipersonal u ostentando la presidencia de un órgano colegiado. La designación se realizará entre personas de reconocida integridad, habilidad comunicadora, capacidad, prestigio y competencia en la materia.

El cargo de dirección de cumplimiento normativo implica la presidencia del órgano de cumplimiento normativo siendo, por tanto, el máximo responsable de la adecuada organización y eficaz funcionamiento de este órgano, debiendo velar por la ejecución y supervisión de las medidas y los planes de actuación que sean aprobados por el mismo.

También corresponde a la dirección de cumplimiento normativo la facultad de coordinar la actividad del órgano de cumplimiento normativo de modo que este pueda ejercer su responsabilidad sobre el modelo implantado de organización y gestión de riesgos.

En concreto, la dirección de cumplimiento normativo velará, con el apoyo del resto de miembros, si es el caso, porque el sistema de organización y gestión de riesgos instaurados en el Patronato reúna los requisitos necesarios, y generalmente establecidos para un adecuado cumplimiento normativo, y en especial:

- Que identifiquen debidamente las actividades que puedan dar lugar al incumplimiento de la normativa, propia, y la legislación que afecta a las actividades de la Fundación Educativa Amor de Dios, incluidos aquellos que pueden suponer responsabilidad penal.

- Que se hayan establecido los protocolos o procedimientos de control para evitar la materialización de riesgos de incumplimiento normativo.
- Que se haya implantado un modelo de gestión de los recursos financieros adecuado y coherente con el modelo de control interno y el modelo de prevención de delitos.
- Que se imponga la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al órgano de cumplimiento normativo.
- Que exista un sistema disciplinario que prevenga y sancione, adecuadamente, el incumplimiento de las medidas y normas implantadas en el marco del modelo de cumplimiento normativo y el de prevención de delitos.
- Que se realice una verificación periódica del sistema para proceder a su modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes o se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad que se desarrolle.

Con la periodicidad que se estime conveniente, como mínimo dos veces por ejercicio, y siempre que sea requerido para ello, la dirección de cumplimiento normativo informará a la Presidencia de la Fundación, en representación del Patronato, de la actividad del órgano de cumplimiento normativo, así como de la eventual materialización de riesgos y de las medidas y protocolos que se vayan implantando, modificaciones que sean necesarias o convenientes como consecuencia de cambios en el Patronato o en la actividad desarrollada o porque se hayan puesto de manifiesto infracciones o limitaciones relevantes del mismo en el proceso de verificación periódica del sistema.

Artículo 9.- Funciones del Órgano de Cumplimiento Normativo.

El órgano de cumplimiento normativo es el responsable del cumplimiento en la Fundación y a él le corresponde la interpretación y aplicación del Código General de Conducta de la misma y demás documentos y normas, así como el desempeño de las funciones que tiene atribuidas y que a continuación se detallan.

El órgano de cumplimiento normativo ejercerá las funciones de investigación, tramitación, instrucción y propuesta de sanción en relación con cualquier conducta constitutiva de posible infracción, especialmente en el área penal, pero también en la civil, mercantil, administrativa, tributaria o del Código de Conducta, de conformidad con el mismo y con el sistema disciplinario.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponden al órgano de cumplimiento normativo las siguientes funciones:

- Impulsar y supervisar la implementación del sistema de gestión de compliance penal en los distintos ámbitos de la organización.
- Asegurarse de que se proporcione apoyo formativo continuo a los miembros de la organización para garantizar que todos los miembros relevantes sean formados con regularidad.

- Promover la inclusión de las responsabilidades de compliance penal en las descripciones de puestos de trabajo y en los procesos de gestión del desempeño de los miembros de la organización.
- Poner en marcha un sistema de información y documentación de compliance penal.
- Adoptar e implementar procesos para gestionar la información, tales como las reclamaciones y/o comentarios recibidos de líneas directas, un canal de denuncias u otros mecanismos.
- Establecer indicadores de desempeño de compliance penal y medir el desempeño de compliance penal en la organización.
- Analizar el desempeño para identificar la necesidad de acciones correctivas.
- Identificar y gestionar los riesgos penales incluyendo los relacionados con los socios de negocio.
- Asegurar que el sistema de gestión de compliance penal se revise a intervalos planificados.
- Asegurar que se proporcione a los empleados acceso a los recursos de compliance
- Informar al órgano de gobierno sobre los resultados derivados de la aplicación del sistema de gestión de compliance penal.

El órgano de cumplimiento normativo será el encargado de supervisar y revisar periódicamente el sistema de cumplimiento normativo penal. A tal fin, el órgano de cumplimiento procederá al seguimiento continuo de los procesos y procedimientos a través de su evaluación periódica, de manera que permita identificar y corregir las deficiencias que pudieran existir. Igualmente, el órgano procederá a revisar el sistema siempre que:

- Se produzcan cambios relevantes en la Fundación, en la estructura de control o en la actividad desarrollada por la misma.
- Se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones.
- Haya modificaciones legales o jurisprudenciales relevantes que así lo aconsejen.
-

El órgano de cumplimiento normativo asumirá, asimismo, competencias de seguimiento y supervisión en relación con futuras reglamentaciones sobre cualesquiera cuestiones o materias relativas a regulación, cumplimiento normativo y control.

El órgano de cumplimiento normativo coordinará el ejercicio de funciones de control y cumplimiento normativo por cualesquiera otros comités o personas de la Fundación que las tengan atribuidas.

En el ejercicio de sus funciones, el órgano de cumplimiento normativo actuará con autonomía de iniciativa y control, reportando exclusivamente a la Presidencia de la Fundación.

El órgano de cumplimiento normativo podrá contar con la asistencia de otras áreas y personas de la organización cuando resulte necesario para el desempeño de su actividad.

Capítulo III.- Funcionamiento del Órgano de Cumplimiento Normativo.

Artículo 10.- Reuniones.

En caso de tratarse de un órgano colegiado, el órgano de cumplimiento normativo se reunirá siempre que lo exija el desempeño de su actividad o cuando la dirección de cumplimiento normativo lo considere oportuno para su adecuado funcionamiento. En todo caso, se reunirá al menos cuatro veces en cada año natural.

Las reuniones del órgano de cumplimiento normativo se celebrarán físicamente en el domicilio social o por videoconferencia, conferencia telefónica múltiple o cualquier otro medio que garantice el reconocimiento, identificación y permanente comunicación entre los asistentes, independientemente del lugar en que se encuentren, así como su intervención, todo ello en tiempo real. Podrán asistir a las reuniones del órgano de cumplimiento normativo asesores externos y otros integrantes de la Fundación Educativa Amor de Dios a invitación de la dirección del órgano de cumplimiento normativo.

Los miembros del órgano de cumplimiento normativo guardarán secreto de las deliberaciones y acuerdos de este órgano y se abstendrán de revelar cualquier información y datos de los que tengan acceso en el ejercicio de su cargo, así como de utilizarlos en beneficio propio o de terceros. Tales obligaciones subsistirán aun cuando hayan sido cesados en sus cargos.

Artículo 11.- Convocatoria.

Las sesiones serán convocadas por cualquier medio que resulte idóneo, con, al menos, dos días de antelación por la dirección del órgano de cumplimiento normativo, que impulsará y coordinará los trabajos entre sesiones. En la convocatoria debe constar el orden del día de la reunión.

Artículo 12.- Acuerdos y actas.

Los acuerdos del órgano de cumplimiento normativo se adoptarán por mayoría absoluta de votos de los miembros presentes o representados en la reunión, salvo que esté prevista o sea exigible una mayoría cualificada por razón de la materia a la que se refiera el acuerdo a adoptar. En caso de empate, la dirección de cumplimiento normativo ostenta el voto de calidad.

De cada reunión se levantará acta por quien se decida que actúe de secretario en cada sesión. La misma será conservada por la dirección del órgano de cumplimiento normativo como evidencia de los trabajos realizados.

7.- CRITERIOS de GESTIÓN del CANAL ÉTICO

1.- Objeto.

Los presentes criterios de actuación tienen por objeto establecer el procedimiento de actuación en caso de que se tenga conocimiento de infracciones o conductas irregulares, conforme a las normas estatales o canónicas que pudieran constituir un delito en el seno de la organización o ante comunicaciones o denuncias recibidas a través del Canal ético, implementado para la comunicación de incumplimientos e infracciones de la normativa interna y que pudieran acarrear responsabilidad penal para la Fundación Educativa Amor de Dios.

Los presentes criterios establecen, entre otros, el procedimiento de gestión de las comunicaciones recibidas a través del Canal ético, el procedimiento de investigación de dichas comunicaciones (procedimiento de actuación interno) y el procedimiento de actuación y colaboración con las autoridades policiales y judiciales (procedimiento de actuación procesal), conforme a los más altos estándares éticos, sin perjuicio de las responsabilidades canónicas que pudieran conllevar las actuaciones comunicadas y de las que se dará traslado a la autoridad canónica competente para que se adopten las actuaciones procesales pertinentes.

El órgano de cumplimiento normativo de la Fundación es el órgano encargado de la gestión del Canal ético y receptor de las denuncias y comunicaciones recibidas. No obstante, esta gestión podrá ser delegada a un órgano externo que, en todo caso, reportará a dicho órgano mensualmente y siempre que aquél lo requiera o la gravedad de los hechos lo aconseje. En ese caso, lo predicado en esos criterios de actuación del órgano de cumplimiento normativo será atribuible a dicho órgano externo, sin perjuicio de la responsabilidad de dicho órgano de cumplimiento como garante último del sistema de cumplimiento normativo.

2.- Procedimiento de actuación interno.

2.1: Recepción de denuncias.

Cuando se reciba una comunicación o denuncia a través del Canal ético o se tenga noticia, a través de otros medios (internos o externos), de una actuación con presunción delictiva o que vaya en contra de cualquier normativa interna de la Fundación, por parte de un integrante de la misma, el órgano de cumplimiento normativo la tramitará y analizará su alcance, enviando acuse de recibo al informante en el plazo máximo de 7 días naturales. Si la comunicación o denuncia no correspondiera a un riesgo penal, por presentar una casuística diferente, deberá ser remitida al departamento correspondiente por si pudiera resultar de su interés o, si no tuviera trascendencia alguna, procederse a su archivo.

Las comunicaciones o denuncias recibidas con apariencia de ilícito penal o contrarias a la normativa interna implicarán, necesariamente, la incoación de un procedimiento de investigación.

El órgano de cumplimiento normativo deberá documentar, guardar y archivar, durante el periodo que le corresponda por la materia de la comunicación de la que se trate, todas las comunicaciones y/o denuncias, incluyendo los siguientes datos:

- Fecha de notificación de la incidencia.
- Nombre y apellidos del denunciante o informador de los riesgos o incumplimientos, salvo que se trate de comunicación anónima en los términos de la Ley 2/2023.
- Cargo que ostenta en la Fundación o relación que tiene con la misma, salvo en caso de denuncias anónimas.
- Forma de adquisición de la información y veracidad de dicha información.
- Breve exposición de los hechos o incumplimientos que se ponen en conocimiento del Órgano de cumplimiento.
- Nombre y apellidos del infractor o infractores.
- Código de identificación otorgado.

La confidencialidad de las comunicaciones recibidas del Canal ético o Canal de compliance es su pilar fundamental, garantizando, en todo caso, la confidencialidad acerca de la identidad de quien informa y la información facilitada, conforme a lo dispuesto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción así como en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y la normativa que la desarrolle.

2.2: Inicio de la investigación y apertura de expediente.

Incoada la investigación oportuna, el órgano de cumplimiento normativo elaborará un informe inicial con la valoración y el alcance de la información recibida.

En caso de que algún miembro del órgano de cumplimiento normativo, si éste fuera colegiado, se viera afectado de forma directa por la comunicación o denuncia recibida, deberá abstenerse o ser recusado, no pudiendo participar en la instrucción del expediente ni tener conocimiento alguno sobre las actividades del mismo. En el caso de que el órgano de cumplimiento normativo sea unipersonal, deberá abstenerse, poniéndolo en conocimiento de la Presidencia de la Fundación para que nombre a la persona que habrá de encargarse de la tramitación del expediente.

La investigación interna de la denuncia recibida será realizada por el órgano de cumplimiento normativo, pudiendo solicitar el asesoramiento y colaboración de cuantos servicios externos y/o internos expertos sea necesario, así como externalizar dicha investigación a expertos en la materia.

Durante la investigación se podrá comunicar con el denunciante o informante con objeto de ampliar o dilucidar sobre la información recibida, salvaguardando en todo momento tanto su identidad como la información.

Asimismo, el órgano de cumplimiento normativo tendrá potestad para adoptar, motivadamente, las medidas urgentes que considere necesarias, con el objeto de:

- Reducir los efectos del riesgo penal causado o que pudiera causarse.
- Garantizar las pruebas.
- Proteger la confidencialidad e identidad del denunciante o informante.
- Proteger a los integrantes de la Fundación.
- Comunicar, de manera urgente, la información pertinente a los órganos de gobierno de la Fundación.

En el transcurso de la investigación, el órgano de cumplimiento normativo o la persona encargada de la misma podrá practicar las diligencias necesarias para comprobar la veracidad, exactitud y alcance de la comunicación recibida por cualquier modo permitido en derecho.

El órgano de cumplimiento normativo podrá mantener las entrevistas reservadas que estime pertinentes, antes del transcurso de 15 días desde la recepción de la comunicación, con el presunto infractor o infractores, salvaguardando sus derechos de defensa y presunción de inocencia, en las que se le informará de los hechos que sean objeto de investigación, se le invitará a que exponga su relación circunstanciada de los hechos y aporte las pruebas que estime pertinentes y se le realizarán las preguntas que sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos. Asimismo, el presunto infractor, en ejercicio del derecho de defensa, tendrá derecho a ser oído en cualquier momento. Dicha comunicación se realizará en el tiempo y forma que se considere adecuado para el buen fin de la investigación.

Del mismo modo, se podrán mantener reuniones con terceros que pudieran tener conocimiento o fueran testigos de los hechos denunciados y se practicarán cuantas diligencias se estimen necesarias. El órgano de cumplimiento normativo recordará a los integrantes de la Fundación que participan en la investigación como testigos su obligación de informar de las conductas con presunción delictiva o que violen la normativa interna conforme al sistema de cumplimiento normativo implementado. En todo caso, tanto la Fundación como sus asesores externos garantizarán durante esta fase la confidencialidad acerca de la identidad e información del infractor, el denunciante y los testigos.

El plazo máximo para concluir la investigación y dar respuesta al informante será de 3 meses a contar desde la recepción de la comunicación o, si no se remitió un acuse de recibo al informante, a tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de efectuarse la comunicación, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, el plazo podrá extenderse hasta un máximo de otros 3 meses adicionales.

2.3: Conclusión de la investigación.

Concluida la investigación, el órgano de cumplimiento normativo aprobará una propuesta de resolución definitiva que será remitida a la Presidencia de la Fundación a la mayor brevedad posible, debiendo contener:

- Información descriptiva de la denuncia, fecha de recepción y relación circunstanciada de los hechos.
- En su caso, medidas de urgencia adoptadas, motivación de las mismas y efectos.
- Veracidad de la información. Valoración de las pruebas practicadas y de los indicios obtenidos.
- En su caso, las deficiencias detectadas en el sistema de cumplimiento de la Fundación y medidas correctoras necesarias.

2.4: Sanción propuesta.

La obligación, en caso de hechos que indiciariamente fueran constitutivos de delito, de dar traslado de la información a la Fiscalía.

La obligación, en caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, de dar traslado de la información a la Fiscalía Europea.

2.5: Resolución.

La Presidencia de la Fundación deberá decidir, en el plazo de 15 días desde la recepción del informe, de forma motivada, atendiendo a la complejidad del asunto, las siguientes actuaciones:

- Archivo del expediente: si de la investigación no se deriva la constatación de un hecho ilícito o de un incumplimiento de la normativa interna.
- Imposición de sanción: si de la denuncia recibida se desprenden indicios de una conducta contraria a las normas internas y/o delictiva, se acordará la aplicación de las medidas disciplinarias propuestas por el órgano de cumplimiento normativo, así como las medidas correctoras necesarias para la subsanación de las deficiencias detectadas en el Sistema de cumplimiento normativo.
- Denuncia: si de la investigación se deduce la comisión de un delito que aconsejará la puesta en conocimiento de los Tribunales, Fiscalía o agentes de la autoridad, se encomendará al órgano de cumplimiento normativo la denuncia de tales hechos.

Para la toma de decisión se podrá contar con el asesoramiento de expertos en la materia.

La decisión adoptada debe documentarse y unirse al expediente de tramitación e investigación de la denuncia. El órgano de cumplimiento normativo será el encargado de archivar y custodiar toda la documentación resultante durante, al menos, 5 años desde la recepción de la comunicación o denuncia.

2.6: Procedimiento de actuación procesal.

Cuando se tenga noticia, mediante notificación realizada por el Ministerio Fiscal o cualquier agente de la Autoridad, de la existencia de una investigación o procedimiento penal seguido contra la Fundación o contra alguno de sus integrantes por delitos cometidos en el seno de la Fundación y que pudieran derivar responsabilidad penal para la misma, a tenor de lo dispuesto en el art. 31.bis del Código Penal o cuando de la conclusión de la investigación se decida la interposición formal de denuncia, el órgano de cumplimiento normativo será el encargado de designar, en su caso, a un representante encargado de la eventual comparecencia de la Fundación y proponer al Abogado y Procurador que resulten idóneos para la defensa y representación de la Fundación, debiendo tener en cuenta las posibles incompatibilidades de dicha representación con las diversas personas físicas investigadas o imputadas.

En caso de que la persona designada como representante fuese declarada investigada durante la fase de investigación judicial o debiera de comparecer durante la fase de juicio oral como testigo, deberá ser sustituida por otra persona.

2.7: Vigencia.

Los presentes criterios entrarán a la aprobación de los mismos por la Fundación, y estarán vigentes en tanto no se apruebe su modificación o anulación, que será debidamente comunicada. Serán revisados cuando sea necesario para adaptarlos a los cambios legislativos y a las nuevas circunstancias y compromisos que se le planteen a la Fundación.

8.- PROTOCOLO de
PREVENCIÓN y
ACTUACIÓN
NORMATIVO FRENTE
AL ACOSO LABORAL,
SEXUAL, POR RAZÓN
DE SEXO,
ORIENTACIÓN SEXUAL
E IDENTIDAD Y
EXPRESION DE
GÉNERO.

1. Objeto.

La Fundación Educativa Amor de Dios, comprometida con la promoción de un entorno laboral y educativo seguro y respetuoso, adopta este protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género. Inspirados en los valores fundacionales de amor y respeto por la dignidad de la persona, nos comprometemos a proteger a nuestro personal y alumnado, creando espacios seguros en los que todos puedan desarrollarse plenamente.

Este protocolo tiene como finalidad:

- Establecer medidas para prevenir situaciones de trato degradante o acoso.
- Facilitar la identificación de situaciones de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género.
- Proporcionar un marco de actuación claro que permita investigar y, en su caso, sancionar las situaciones que se detecten.

2. Ámbito de aplicación.

Este protocolo es de aplicación en todos los centros y actividades gestionados por la Fundación Educativa Amor de Dios, afectando a **directivos, empleados, colaboradores y voluntarios**. También vincula a cualquier persona que mantenga una relación laboral o profesional con la Fundación.

El cumplimiento de este protocolo no exime del cumplimiento de cualquier normativa local, nacional o internacional, ni de las normas internas vigentes en la Fundación.

3. Definiciones legales.

La **Fundación Educativa Amor de Dios**, fiel a su misión de proteger la dignidad de la persona, considera esencial definir claramente los conceptos involucrados para prevenir cualquier situación de acoso o trato degradante:

3.1. Trato degradante.

Es cualquier acción que cause humillación, angustia o miedo a la persona afectada, atentando contra su dignidad. Para que se considere degradante, debe implicar un daño a la integridad física o moral de la víctima, aunque puede producirse con una sola acción si esta tiene suficiente gravedad.

3.2. Acoso laboral (mobbing).

El acoso laboral es cualquier conducta reiterada y sistemática, dirigida a marginar o dañar psicológicamente a una persona en su entorno de trabajo, que provoque su aislamiento o menoscabo de su dignidad.

Puede presentarse en las siguientes formas:

- **Acoso horizontal:** entre compañeros en el mismo nivel jerárquico.
- **Acoso vertical ascendente:** dirigido por empleados hacia un superior.
- **Acoso vertical descendente o bossing:** realizado por un superior hacia un subordinado.

3.3. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El acoso sexual consiste en cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual, no deseado por la persona que lo recibe, que afecte su dignidad y cree un entorno intimidatorio, hostil o degradante.

El acoso por razón de sexo se refiere a cualquier conducta basada en el sexo de la persona, que tenga como propósito o efecto atentar contra su dignidad y generar un ambiente humillante.

3.4. Acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

El acoso por orientación sexual incluye cualquier acto que atente contra la dignidad de una persona por su orientación sexual, generando un entorno discriminatorio o intimidatorio.

El acoso por identidad o expresión de género se refiere a comportamientos ofensivos dirigidos a una persona por no ajustarse a los roles de género tradicionales o por su identidad de género, creando un ambiente hostil.

3.5. Trato discriminatorio.

Es el trato desfavorable hacia una persona o grupo de personas por motivos de origen étnico, género, orientación sexual, religión, discapacidad, estado civil u otras características personales.

4. Actuaciones para la prevención.

La Fundación Educativa Amor de Dios implementará acciones preventivas como:

- **Sensibilización y formación:** Dirigidas a todo el personal sobre la prevención del acoso en cualquiera de sus formas.
- **Fomento de un entorno de respeto:** Basado en los principios cristianos y de promoción de la dignidad humana.
- **Evaluación de riesgos:** Revisión continua de los protocolos para identificar y mitigar los riesgos de acoso.
- **Código de buenas prácticas:** Promovido para fomentar un ambiente seguro y respetuoso.

5. Principios de actuación y cuestiones generales.

5.1. Principios de actuación.

Las actuaciones se regirán por los siguientes principios:

- **Protección de la intimidad:** Se respetará la privacidad de las personas implicadas en el proceso.
- **Escucha activa:** Se empatizará con la persona afectada, evitando juicios o cuestionamientos innecesarios.
- **Respeto a la autodeterminación:** Antes de actuar, se respetarán los deseos y expectativas de la persona afectada.
- **Proactividad:** Se actuará de forma activa para prevenir casos no declarados.
- **Seguimiento:** Todas las actuaciones tendrán un seguimiento personalizado y continuo.

5.2. Deber de sigilo.

Durante la instrucción del procedimiento, se garantizará la privacidad y confidencialidad de las partes implicadas, evitando la divulgación innecesaria de información y protegiendo los datos personales en todo momento.

5.3. Divulgación del protocolo.

El protocolo se difundirá entre todo el personal y se recordará la responsabilidad de velar por un entorno laboral adecuado, libre de acoso.

5.4. Diligencia.

El procedimiento de investigación y resolución se realizará de forma ágil y sin demoras, garantizando el respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

5.5. Principio de contradicción.

Se garantizará la imparcialidad y el derecho de las partes a ser escuchadas y aportar pruebas.

6. Procedimiento.

El procedimiento para gestionar una denuncia de acoso se estructura en tres fases:

6.1. Fase de denuncia.

La persona que considere estar siendo objeto de acoso deberá presentar una denuncia ante el **Comité de Cumplimiento Normativo** o su superior jerárquico. También podrán presentar la denuncia testigos o terceros conocedores de la situación.

6.2. Fase de investigación.

El Comité de Cumplimiento Normativo iniciará la investigación, recabando las pruebas necesarias y escuchando a las partes implicadas. Se garantizará la confidencialidad durante todo el proceso.

6.3. Fase de conclusión y resolución.

Finalizada la investigación, el Comité emitirá un informe con sus conclusiones y propondrá las medidas a adoptar. Estas podrán incluir desde sanciones disciplinarias hasta la separación temporal o definitiva del presunto acosador.

7. Medidas de actuación.

Las medidas podrán incluir:

- **Reubicación o separación** de las partes involucradas.
- **Sanciones disciplinarias** de acuerdo con la gravedad de los hechos.
- **Asistencia psicológica** para la persona afectada, si fuera necesario.

8. Incumplimiento.

El incumplimiento del presente protocolo podrá derivar en sanciones disciplinarias para los responsables, conforme al régimen sancionador de la Fundación. Además, la falta de denuncia de situaciones de acoso por parte de personas que tengan conocimiento de las mismas será considerada una falta grave.

9. Formación y sensibilización del personal.

La **Fundación Educativa Amor de Dios** desarrollará programas de formación y sensibilización periódicos, con el fin de crear conciencia sobre la importancia de prevenir el acoso y mantener un entorno laboral seguro y respetuoso.

10. Evaluación, control y supervisión.

El **Comité de Cumplimiento Normativo** evaluará anualmente la efectividad de este protocolo y propondrá las mejoras necesarias para su correcta implementación.

11. Aprobación, entrada en vigor y actualización.

Este protocolo ha sido aprobado por el **Patronato de la Fundación Educativa Amor de Dios** y entrará en vigor en la fecha indicada. Será revisado de forma anual o cuando se produzcan cambios normativos o internos que lo requieran.

9.- POLÍTICA de PREVENCIÓN de DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE MENORES Y PERSONAS VULNERABLES

1. Introducción.

Nuestra institución está profundamente comprometida con la protección de los menores y personas vulnerables que participan en nuestras actividades educativas, pastorales, asistenciales o comunitarias.

Sabemos que los delitos contra la libertad sexual provocan heridas físicas, psicológicas y espirituales difíciles de reparar, y que constituyen una traición absoluta al encargo de cuidado que recibimos.

Por ello, esta Política expresa nuestro compromiso firme y público con la **prevención**, la **formación**, la **supervisión**, la **detección temprana** y la **acción inmediata** ante cualquier comportamiento o situación que pueda vulnerar la dignidad de un menor o persona vulnerable.

No es un documento formal más: es un modo de entender nuestra misión. Es proteger antes de actuar, actuar antes de lamentar.

2. Finalidad.

La presente Política tiene como objetivos:

1. **Prevenir** cualquier forma de delito sexual mediante medidas sólidas de selección, control, formación y supervisión.
2. **Proteger activamente** a los menores y personas vulnerables de situaciones de riesgo, descuido, abuso o manipulación.
3. **Establecer criterios claros de conducta**, límites relacionales y medidas preventivas para todo el personal.
4. **Crear una cultura de buen trato**, donde la protección sea parte de nuestra identidad institucional.
5. **Facilitar herramientas sencillas y operativas** para identificar señales de alerta y actuar de manera prudente.
6. **Garantizar una actuación rápida, proporcionada y diligente** ante cualquier indicio o sospecha.

7. **Asegurar la coordinación adecuada** con las autoridades civiles y canónicas.
8. **Reforzar la confianza de las familias y la comunidad**, demostrando que la protección es nuestra prioridad.

3. **Ámbito de aplicación.**

Obligatoria para:

- religiosos, sacerdotes, seminaristas y laicos con misión eclesial;
- docentes y personal no docente;
- personal laboral y contratado;
- voluntarios, monitores, animadores;
- colaboradores externos;
- directivos y responsables de áreas.

Aplica en todos los espacios:

- aulas, despachos, salas, templos, residencias, patios, habitaciones, campamentos;
- redes sociales, plataformas digitales, mensajería y comunicación online.

4. **Conceptos esenciales.**

Se consideran **delitos contra la libertad sexual** los contemplados en los artículos 178 a 194 bis del Código Penal, incluyendo:

- agresión y abuso sexual,
- abusos a menores de 16 años,
- acoso sexual,
- exhibicionismo y provocación sexual,
- explotación o prostitución de menores,
- pornografía infantil (captación, posesión, difusión),
- grooming y captación sexual en entornos digitales.

Además, **queda prohibida cualquier conducta que pueda generar vulnerabilidad, confusión o riesgo**, aunque no sea delito.

5. **Catálogo de Medidas Preventivas.**

Este catálogo recoge, de forma práctica, **todo lo que un adulto debe hacer para no generar riesgo**.

A. Selección del personal y colaboradores.

A-1. Entrevista personal.

Valorando:

- madurez emocional,
- motivación,
- autocontrol,
- capacidad de establecer límites sanos.

A-2. Certificado negativo del Registro de Delincuentes Sexuales

A-3. Declaración responsable del candidato, comprometiéndose a:

- rechazar todo tipo de maltrato o abuso;
- conocer la normativa civil y canónica;
- aceptar las obligaciones de esta Política;
- informar de cualquier indicador o incumplimiento;
- formarse en protección.

A-4. Impedimento de acceso.

No podrá acceder quien presente:

- conductas ambiguas,
- antecedentes de comportamientos inadecuados,
- dificultades marcadas en la gestión de límites.

B. Formación obligatoria y constante.

B-1. Formación inicial.

Antes de comenzar cualquier actividad.

B-2. Formación anual obligatoria:

Contenidos mínimos:

- indicadores físicos y conductuales,
- límites en la relación adulto-menor,
- prevención digital y redes sociales,
- comunicación prudente y segura,
- cómo actuar ante una revelación,
- procedimientos internos y legales.

B-3. Formación específica para directivos

Sobre:

- toma de decisiones,
- actuación inmediata,
- comunicación a autoridades civiles y canónicas.

C. Código de buenas prácticas (relación adulto–menor).

C-1. Muestras de afecto prudentes.

- respetuosas, moderadas y proporcionales;
- el menor siempre puede rechazarlas.

C-2. Nunca permanecer a solas con un menor.

Excepción: solo en caso justificado y en espacio visible o abierto.

C-3. Prohibición absoluta de compartir habitación, ducha o aseo.

C-4. Prohibición de juegos y bromas que impliquen contacto físico íntimo o connotación sexual.

C-5. Control estricto en actividades con pernocta.

- habitaciones separadas por sexos,
- adultos siempre en habitaciones aparte,
- ratio adecuada de supervisión.

C-6. Revisiones sanitarias siempre en presencia de otro adulto.

C-7. Prohibido tomar imágenes privadas de menores.

Solo con dispositivos institucionales y con consentimiento.

C-8. Evitar confidencias personales, dependencias afectivas y favoritismos.

D. Comunicación segura con menores.

D-1. Prohibido usar cuentas personales.

Todo contacto se realiza:

- por canales institucionales,

- con supervisión,
- incluyendo a los padres cuando proceda.

D-2. No enviar mensajes fuera del ámbito educativo o pastoral.

Especialmente:

- emoticonos afectivos,
- mensajes nocturnos,
- comentarios sobre apariencia física.

D-3. Prohibido solicitar o recibir contenido privado o íntimo.

D-4. Grupos online siempre supervisados.

E. Supervisión institucional.

E-1. Puertas abiertas.

Puertas acristaladas, espacios con visibilidad.

E-2. Presencia preferente de dos adultos en actividades.

E-3. Informar siempre de actividades fuera del centro.

Con autorización escrita.

E-4. Revisiones periódicas de instalaciones y puntos críticos.

- sacristías,
- almacenes,
- salas pequeñas,
- espacios apartados.

E-5. Observación activa.

Cualquier cambio significativo en el comportamiento del menor debe registrarse y comunicarse.

E-6. No investigar por cuenta propia.

Siempre se activa el canal interno.

6. Obligación de comunicar sospechas.

Cualquier persona debe comunicar inmediatamente:

- indicios,
- revelaciones,
- comportamientos de riesgo,
- vulneraciones del código,
- actitudes ambiguas o impropias.

La omisión es un incumplimiento grave.

7. Consecuencias del incumplimiento.

Puede conllevar:

- amonestación,
- suspensión,
- expulsión,
- despido,
- denuncia a autoridades,
- apertura de procedimiento canónico,
- medidas disciplinarias institucionales.

8. Revisión anual.

La Política se revisará:

- cada año,
- tras cambios normativos,
- o cuando existan incidencias.

APROBADO POR EL PATRONATO EN MADRID, a 9 DE DICIEMBRE de 2025