

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## OBJETO

El presente documento tiene por objeto recoger el Código de Conducta de Entreculturas. Este Código recoge un primer bloque con las normas generales de comportamiento en la institución y contempla otros tres bloques dirigidos a la prevención y vigilancia de conductas impropias por parte de los colaboradores de la Institución (personal contratado y voluntarios) que están encaminados a garantizar entornos seguros y libres de acoso y abuso sexual o moral, así como la protección de menores y la prevención del fraude y la corrupción. A continuación, se recoge un apartado en el que se indica el modo de proceder respecto a otras Instituciones con las que colaboramos, tanto en proyectos de cooperación internacional, como en el desarrollo de nuestra actividad en España y finalmente consta como anexo el Manual de Cumplimiento Normativo “Compliance” como medida de vigilancia y prevención de delitos en la Institución.

## 0. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Quienes trabajan y colaboran en Entreculturas, como institución de la Compañía de Jesús, conscientes de la importancia de la misión apostólica y de la función social que llevan a cabo, se han de sentir comprometidas con ella y con los principios que defiende. Como obra de la Compañía de Jesús, su actividad se orienta a contribuir al “bien integral de las personas que entran en contacto con ella”. En consonancia asumimos que el desempeño en Entreculturas sea en un ambiente de confianza y libertad (Artículo 50, Código de Conducta en las instituciones regentadas por la Compañía de Jesús en España). Todas las personas que entran en contacto con Entreculturas tienen derecho a que se respete su dignidad. Es responsabilidad de los equipos y de las personas que los integran contribuir a generar un ambiente de trabajo gratificante y estimulante, de respeto mutuo y compañerismo.

Entreculturas se compromete en coherencia con sus valores y principios a salvaguardar la dignidad de las personas que integran la organización y la de las personas que entran en contacto con la misma con ocasión de la ejecución de los proyectos, tanto en nuestro país como en los países en vías de desarrollo. Se evitará, por tanto, cualquier forma de violencia, intimidación, hostilidad o humillación y acoso o abuso, tanto de orden laboral como sexual, debiéndose prestar especial atención a la integración laboral de las personas con discapacidad y al trato con menores. Somos conscientes que las conductas que atentan contra la dignidad de las personas perjudican no sólo a las personas directamente afectadas, sino que inciden en su entorno más inmediato, al conjunto de la organización y como parte de la sociedad.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Entreculturas, consciente de las dificultades que existen en un mundo roto y fragmentado, se compromete con los principios humanitarios de la promoción del humanismo, imparcialidad, neutralidad e independencia, y su cumplimiento tanto en el terreno como en el conjunto de la organización.

Se evitará asimismo cualquier acción fraudulenta o corrupta tanto en la organización como en los países con los que colaboramos, estableciendo medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos e identificar actividades deshonestas relacionadas con la organización.

De esta forma, Entreculturas dentro del ámbito de la Política de Igualdad y del Plan de Prevención de Riesgos, desarrolla el presente Código de Conducta que incluye medidas preventivas y el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar una actuación que pueda considerarse impropia conforme a los principios y criterios contenidos en el mismo. Entreculturas se compromete a eliminar cualquier situación de este tipo mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente, así como en los principios de la organización.

## **2. ESTRUCTURA Y PARTES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA**

Las normas y principios del presente Código de Conducta se desarrollan a través de tres bloques que se refieren a los siguientes aspectos:

**BLOQUE I:** Normas generales de comportamiento que deben seguir los empleados y colaboradores de Entreculturas las relaciones que mantengan entre sí, así como con los destinatarios y beneficiarios de la Institución, con proveedores y con la Sociedad en general, con el fin de evitar actuaciones inmorales o que impliquen corrupción. Para este conjunto de normas, Entreculturas se adhiere al “Código de conducta de la Compañía de Jesús en España” pág. 3

**BLOQUE II:** Protocolo para garantizar entornos seguros y libres de acoso y abuso sexual o moral- pág. 30

**BLOQUE III:** Protocolo de protección de menores- pág. 83

**BLOQUE IV:** Protocolo Antifraude y Anticorrupción - pág. 108

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

El Código se completa con otros dos bloques que desarrollan los aspectos de tipo operativo:

**BLOQUE V**: Modo de proceder para la prevención de conductas impropias en relación con otras Instituciones con las que colaboramos- pág. 116

**BLOQUE VI**: Procedimiento de actuación pág. 121

**ANEXO**: Manual de cumplimiento normativo “Compliance” pág. 145

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## **BLOQUE I**

**«PARA MEJOR PROCEDER...»**

(San Ignacio de Loyola, Constituciones SJ [134])

# **CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA COMPAÑÍA DE JESÚS EN ESPAÑA**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

# CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA COMPAÑÍA DE JESÚS EN ESPAÑA

---

## SUMARIO

[PREÁMBULO: Fin institucional de la Compañía de Jesús y ayudas para conseguirlo](#) <sup>5</sup>

[I. NATURALEZA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO](#) <sup>6</sup>

[II. COMPORTAMIENTOS A SEGUIR](#)

[A\)](#) 10

[a\) Respetto de sí misma](#)

[b\) Con la Iglesia](#)

[c\) Con la sociedad en general](#)

[d\) Con sus destinatarios](#)

[e\) Con sus empleados y colaboradores](#)

[f\) Responsables del cumplimiento de estas obligaciones](#)

[B\)](#) 13

[C\)](#) 17

[D\)](#) 19

[III. MEDIDAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO](#)

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

**ANEXO: Procedimiento para el conocimiento y la resolución de las posibles infracciones al Código de conducta**

**PREÁMBULO**

**FIN INSTITUCIONAL DE LA COMPAÑÍA DE JESÚS Y AYUDAS PARA CONSEGUIRLO**

1. El fin institucional, perseguido por la Compañía de Jesús (Compañía) en todas sus actividades e instituciones, es la promoción del bien integral de todas aquellas personas con las que entra en contacto por medio de ellas<sup>1</sup>. Ese fin es formulado también como «servicio de Dios y ayuda de los prójimos»<sup>2</sup>.
2. Esta intención de «ayudar a los prójimos» se extiende a toda clase de personas<sup>3</sup>, sin distinción, y consiste en cooperar con ellas, según su diversa condición y madurez humana, y respetando su propia responsabilidad y capacidad de decisión, en el pleno desarrollo de sus posibilidades como personas y miembros activos, responsables y solidarios, de la sociedad.
3. La Compañía asume y promueve su fin institucional como participación en la misión salvadora y humanizadora de la Iglesia Católica, recibida de Jesucristo para bien de toda la humanidad, y en subordinación a ella<sup>4</sup>.
4. La Compañía, a su vez, entiende que la promoción de su fin institucional constituye su específica responsabilidad social, como contribución activa y voluntaria al mejoramiento de la sociedad en diversos campos, principalmente en el social, cultural y religioso.
5. En las diversas actividades e instituciones encaminadas a «ayudar a los prójimos» la Compañía emplea, bajo su dirección y responsabilidad final, a sus propios miembros

<sup>1</sup> Cf. San Ignacio, *Primer Examen y General* (Ex.), [3].

<sup>2</sup> O «servicio de Dios *en* ayuda de los prójimos», o también «servicio de Dios *ayudando* a los prójimos».

<sup>3</sup> Cf. Constituciones [163].

<sup>4</sup> Cf. Fórmula del Instituto (FI), 1; NC 245 §1. El fin institucional ha sido formulado recientemente, bajo la denominación de *misión de la Compañía*, como «el servicio a la fe, del que la promoción de la justicia constituye una exigencia absoluta», juntamente con «la proclamación inculturada del Evangelio y el diálogo con otras tradiciones religiosas, como dimensiones integrales de la evangelización» (NC 4 §1, 245 §3).

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

y a otras personas incorporadas de diversos modos a ellas, ya sea mediante relación laboral o por cooperación voluntaria.

6. En orden a la consecución de su fin, la Compañía pone en juego diferentes medios y ayudas, de acuerdo con la naturaleza de las respectivas actividades e instituciones, entre los cuales destaca con carácter general para todo tipo de actividad, como «lo primero», «el buen ejemplo de honestidad y virtud» de cuantos trabajan en ellas, de modo que contribuyan más con las buenas obras que con las palabras al bien («edificación») de aquellos con quienes tratan<sup>5</sup>.
7. Más en particular, ya desde sus orígenes, han existido en la Compañía Reglas o Instrucciones generales o para oficios y actividades particulares, que, además de describir el modo de desempeñarse adecuadamente en ellas para conseguir los fines pretendidos, hacían referencia también al modo de relacionarse con las personas que deberían beneficiarse de las mismas<sup>6</sup>.
8. Recientemente se han ido redactando con ese mismo fin *declaraciones institucionales, idearios, características* y otros documentos semejantes, en los que se describen los objetivos perseguidos en las diversas instituciones y actividades, los principios básicos por los que éstas han de regirse, los valores que fomentan y tratan de comunicar, y los medios básicos que emplean para conseguirlo. En esos documentos se expresan también las expectativas de la Compañía sobre la colaboración de las personas que trabajan en las instituciones regentadas por ella, más allá de lo puramente legal o contractual.
9. Continuando con esa práctica de la Compañía, las disposiciones que siguen pretenden formular para el momento presente un *Código de conducta*<sup>7</sup> (Código) al que han de atenerse en el desarrollo de sus funciones todas las instituciones y actividades regentadas por ella en España, ya sean suyas propias o encomendadas a ella, así como las personas que se incorporan a ellas.

<sup>5</sup> Cf. Cons [637].

<sup>6</sup> Tienen especial significado en este contexto las “Instrucciones” dadas por el mismo San Ignacio o por su mandato a jesuitas enviados a determinadas misiones, cumpliendo así la previsión general, a que hacen referencia las Constituciones [612-614, 620-630].

<sup>7</sup> “Código de conducta” es una declaración expresa de la política, valores o principios en que se inspira el comportamiento de una empresa o institución en lo que atañe al desarrollo de sus recursos humanos, y a su interacción con sus empleados y colaboradores, los clientes o destinatarios de su actividad, los gobiernos y las comunidades en las que la desarrolla, y a su gestión medioambiental. Contiene también organismos y procedimientos para supervisar su propia observancia y corregir y sancionar las posibles infracciones (OIT).

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

10. Al hacerlo, se tienen en cuenta, juntamente con el contenido de los documentos básicos mencionados (declaraciones institucionales, idearios, características y semejantes), que están a la base del Código, por ser expresión de las intenciones de la Compañía en sus diversas actividades, las obligaciones legales y contractuales aplicables.

## **I. NATURALEZA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO**

11. El presente Código no crea por sí mismo obligaciones nuevas que no existan independientemente de él, ya sea por compromiso institucional, por ley o por acuerdo voluntariamente asumido; pero, avanzando sobre ellas, puntualiza y precisa modos concretos de proceder apropiados para cumplirlas y favorecer así el logro del fin institucional perseguido, al mismo tiempo que da garantías de ello a los directamente interesados y a la sociedad en general.
12. El Código se aplicará en todas las instituciones y actividades apostólicas de la Compañía en España, de su propia titularidad o encomendadas a ella estatutariamente o en virtud de acuerdos particulares, y vinculará a todos sus directivos, empleados y colaboradores, así como a los miembros de la Compañía que trabajen en ellas. Se aplicará también en las comunidades que tengan empleados para atender a sus necesidades.
13. A los efectos de este Código tendrán la consideración de directivos todos aquellos miembros de la Compañía de Jesús y demás personas que desempeñen actividades que impliquen poder de dirección.
14. Se consideran empleados las personas vinculadas a una institución de la Compañía mediante una relación laboral.
15. Se consideran colaboradores las personas que, sin tener relación de carácter laboral ni institucional con la Compañía, participan, a título voluntario y gratuito, en la organización o desarrollo de sus actividades o instituciones.
16. La aplicación del Código se podrá hacer extensiva también a cualquier otra persona o entidad relacionada con instituciones y comunidades de la Compañía (asesores externos, prestadores de servicios o proveedores) cuando, por la naturaleza de su actuación, así lo considere el Comité de Cumplimiento.

## **II. COMPORTAMIENTOS A SEGUIR**

17. De modo general,

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

1. Las actividades e instituciones regentadas por la Compañía en España y quienes trabajan en ella, de cualquier modo que sea, han de proceder de modo positivamente congruente con el fin institucional perseguido por ella, procurando en todo el bien integral de las personas a las que sirven, y evitando cuanto en cualquier forma pueda oponerse a él.
  
2. En consecuencia, todos los que trabajan y colaboran en instituciones y comunidades de la Compañía son invitados a compartir como sustentadores e informadores éticos de este Código de Conducta los siguientes valores:
  - i. Apoyo y respeto a los derechos humanos internacionalmente reconocidos.
  - ii. Respeto a los compañeros, a todas las personas y a uno mismo y sensibilidad a la situación concreta de los demás.
  - iii. Cooperación al bien común de la sociedad sin interferencias políticas.
  - iv. Búsqueda de la justicia y de la paz.
  - v. Responsabilidad social y vocación de servicio a los demás.
  - vi. Sentido de solidaridad efectiva especialmente con los más necesitados.
  - vii. No discriminación e igualdad de oportunidades.
  - viii. Compromiso con la legalidad.
  - ix. Profesionalidad y aspiración a la excelencia y calidad en los servicios y formas de gestión.
  - x. Fomento de la vida familiar.
  - xi. Diálogo y participación.
  - xii. Valorar positivamente la diversidad y aprender de las diferencias entre personas, ideas y situaciones.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

xiii. Respeto al medio ambiente.

xiv. Libertad responsable.

xv. Confianza.

xvi. Lealtad.

xvii. Integridad.

xviii. Transparencia.

xix. Veracidad.

xx. Honestidad

18. En particular, se observarán los comportamientos que se describen a continuación.

#### A) Comportamientos de la institución

##### a) Respeto de sí misma

19. Deberá, como primera obligación, realizar su misión, preservar, mantener y robustecer su propia identidad y manifestarla claramente a sus destinatarios y a cuantos trabajan en ella, y hacerla visible al público en general por todos los medios apropiados para ello.

20. En la práctica ello implica la formulación periódica y la actuación permanente de acciones estratégicas eficaces, encaminadas a esa finalidad; pero, sobre todo, que en su modo de funcionar y comportarse internamente y hacia el exterior sea ella misma encarnación viva de la misión que pretende realizar y de los principios y valores que intenta comunicar, y se manifieste públicamente como tal.

21. Se autoevaluará regularmente, de modo sincero y objetivo, sobre estos aspectos, tan vitales para ella y para el servicio que está llamada a prestar.

##### b) Con la Iglesia

22. Desarrollará sus actividades en comunión con la Iglesia y cooperará a sus planes e iniciativas en el ámbito en que radica, siendo al mismo tiempo solidaria con las iniciativas de carácter universal de la misma; y hará todo lo posible para mantener

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

relaciones cordiales con las autoridades y organismos de las iglesias locales y con otras instituciones semejantes de su mismo ámbito.

#### **c) Con la sociedad en general**

23. Desarrollará su actividad sin interferencias políticas de ninguna clase. Cualquier relación con gobiernos, autoridades, instituciones y organismos públicos se llevará a cabo de forma lícita, ética y respetuosa.
24. Al mismo tiempo, ha de ser consciente del deber general de cooperar, según su propia naturaleza y posibilidades, al bien común del medio en que está implantada.
25. De modo particular,
  1. Cumplirá fielmente y en su ámbito hará cumplir todas las obligaciones que legalmente correspondan.
  2. Se comprometerá a actuar de modo respetuoso con el medio ambiente, observando los procedimientos y prácticas generalmente aceptadas en la materia y expresamente promovidas por la Compañía. Para lograrlo, ofrecerá oportunamente a quienes trabajan en ella y a sus beneficiarios orientaciones sobre perspectivas, recursos y prácticas compartidas de índole ecológica y les pedirá comportamientos concretos consecuentes con ellas.

#### **d) Con sus destinatarios**

26. Los destinatarios y beneficiarios de la actividad de las instituciones de la Compañía deben ser considerados como el centro al que converjan los esfuerzos de las mismas y de cuantos trabajan en ellas. La Compañía se esforzará por ofrecer a todos un alto nivel de excelencia y calidad en todos sus servicios y formas de gestión.
27. Este afán de excelencia debe ser explícitamente orientado al servicio desinteresado a los demás, especialmente a los más necesitados.
28. Trabajarán por sensibilizar a sus destinatarios en relación con las necesidades de los demás y por suscitar en ellos un sentido comprometido de solidaridad efectiva.

#### **e) Con sus empleados y colaboradores**

29. **Trato digno y respetuoso con las personas**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

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.

### **30. Garantía de la seguridad y la salud en el trabajo**

1. Se establecerán condiciones de trabajo que garanticen la seguridad y protejan la salud tanto de quienes trabajan en ellas como de sus destinatarios o beneficiarios.
2. A estos efectos se aplicará la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo y protección medioambiental, se proporcionará instrucción y formación regular en este ámbito y se llevarán a cabo la vigilancia y el mantenimiento regular de las instalaciones, bienes y equipos.

### **31. Respeto de las condiciones laborales y de Seguridad Social**

1. Se respetarán en todo momento las condiciones laborales y de Seguridad Social establecidas por las disposiciones legales, convenios colectivos y contratos suscritos, así como los derechos que los empleados tengan reconocidos por los mismos.
2. Las políticas de contratación y promoción interna se basarán en criterios de mérito, capacidad y valía profesional, así como en la sintonía personal de los empleados con la declaración institucional o ideario de cada institución.
3. Además de la igualdad de oportunidades, se garantiza el favorecimiento del desarrollo integral de los empleados y colaboradores tanto en el aspecto profesional como en el personal ofreciéndose la formación y las herramientas necesarias para el desempeño de la actividad.
4. Como ayuda a sus empleados y colaboradores para el mejor desempeño de sus funciones, las instituciones les comunicarán los documentos básicos que definen su misión y les ayudarán a familiarizarse con ellos y asimilar su contenido, mediante informaciones y reflexiones periódicas, a fin de que inspiren sus comportamientos en ellos.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

32. **Garantía de la libertad sindical.** Se garantiza a los empleados, sin excepción, los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.

33. **Fomento de la vida de familia.**

1. Se promoverá la vida de familia de los empleados y colaboradores. En la medida de lo posible, se habilitarán los cauces necesarios para facilitar la ayuda adecuada (horarios, días festivos, reducciones de jornada o cualquier otra medida de análogo efecto) a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con discapacidad o enfermedades graves.
2. Con el fin de asegurar el tiempo de descanso y de vacaciones y respetar la vida personal y familiar de los empleados y colaboradores se evitarán las comunicaciones telefónicas y los mensajes digitales relacionados con el trabajo fuera del tiempo y horario laborales, atendiendo a la naturaleza y objeto de la relación laboral y sujetándose en todo caso a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado con los representantes de los trabajadores. Quedan a salvo los casos de fuerza mayor o las circunstancias excepcionales.

34. **Participación en otras actividades y asociaciones**

1. Se respetará el derecho de los empleados y colaboradores a participar en cualquier actividad no profesional, siempre que no interfiera en el ejercicio de sus funciones o pueda resultar comprometida la imagen pública de la institución.
2. Asimismo se reconoce el derecho de los empleados y colaboradores a participar en asociaciones o partidos políticos u otras instituciones económicas, sociales o culturales, siempre que ello no interfiera en el adecuado desempeño de su actividad en la institución.

**f) Responsables del cumplimiento de estas obligaciones**

35. Son responsables del cumplimiento de estas obligaciones de la institución misma, en primer lugar, quienes ostentan cargos de dirección en ella y, en el ámbito que les corresponde, cuantos trabajan o colaboran en ella.

**B) Los empleados y colaboradores con la institución**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

**36. Comprometidos con la institución.** Quienes trabajan y colaboran en una institución de la Compañía de Jesús, conscientes de la importancia de la misión apostólica y de la función social que llevan a cabo, se han de sentir comprometidos con ella. Por ello mantendrán siempre un comportamiento acorde con los valores e ideales que promueve, expresados en su ideario o declaración institucional, respetando estos principios y los medios para realizarlos.

**37. Salvaguarda de la integridad de la institución**

1. Todos los que de cualquier forma trabajen o colaboren en la institución deben mostrar con sus actuaciones un comportamiento recto, íntegro e intachable con los superiores, compañeros, subordinados y con los destinatarios y beneficiarios de su misión y evitar así cualquier conducta que pueda dañar la reputación de la misma.
2. Deben también esforzarse continuamente por mejorar en su persona y en su actividad, para poder promover la excelencia en todos los ámbitos de la misión y prestar el mejor servicio a la institución, a sus compañeros y a los beneficiarios y destinatarios, así como a la Iglesia y a la sociedad.

**38. Vida privada y conflicto de intereses**

1. La institución respeta la vida privada de su personal y consiguientemente la esfera privada de sus decisiones, sin perjuicio de la deseable coherencia de vida con su ideario y carácter propio, particularmente por parte de quienes ocupen puestos de responsabilidad.
2. Los empleados no podrán desarrollar aquellas actividades profesionales ajenas a la institución que puedan entrar en concurrencia directa con la actividad de la misma, salvo que cuenten con autorización especial.

**39. Actuaciones públicas.** Las personas que trabajen o colaboren en las instituciones y actividades de la Compañía, cuando con tal carácter comparezcan en conferencias, jornadas o en cualquier otro acto que pueda tener difusión pública, en particular ante los medios de comunicación, deberán ser especialmente cuidadosas en sus manifestaciones, de modo que no se vea menoscabado el carácter propio de la institución que representan.

**40. Información confidencial**

1. Todos los que trabajan o colaboran en una institución de la Compañía se abstendrán de utilizar en su propio beneficio o de comunicar de cualquier

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

manera datos, documentos o información de carácter estratégico o confidencial, obtenidos durante el ejercicio de su actividad en la institución.

2. El carácter de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad en la institución y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con ella que tenga en su poder el empleado o colaborador en el momento del cese de su trabajo.

#### **41. Acceso a documentación, datos y sistemas informáticos**

1. Los que trabajan y colaboran en la institución no tienen derecho a acceder a información ajena a sus funciones, excepto en su calidad de superior o persona autorizada para ello. Ningún empleado podrá sacar copias de documentos de la institución o de archivos informáticos, salvo que se requieran por motivos de trabajo.
2. Todos los datos y archivos informáticos deberán mantenerse de tal forma que cualquier empleado pueda sustituir a otro en todo momento. Por consiguiente, los archivos deberán estar completos, ordenados y su comprensión deberá resultar sencilla.
3. No está permitido, por ningún medio o procedimiento y vulnerando las medidas de seguridad establecidas para impedirlo, acceder sin autorización a datos o programas informáticos contenidos en un sistema o en parte del mismo o mantenerse en él en contra de la voluntad de quien tenga el legítimo derecho a excluirlo.
4. Los documentos y soportes de almacenamiento de datos utilizados en el lugar de trabajo no podrán ser accesibles a personas no autorizadas y, por consiguiente, se guardarán bajo llave. Los ordenadores deberán protegerse mediante la utilización de contraseñas que deberán ser cambiadas con frecuencia.

#### **42. Protección de datos de carácter personal**

1. Especial protección merecen los datos de carácter personal, a cuyos efectos se cumplirá escrupulosamente la legislación en la materia.
2. En modo alguno está permitido apoderarse, utilizar o modificar sin autorización, en perjuicio de tercero, datos reservados de carácter personal o familiar de otro que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, o en cualquier otro tipo de archivo o registro, así como acceder

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

por cualquier medio a los mismos o alterarlos o utilizarlos en perjuicio del titular de los datos o de un tercero.

#### 43. Administración de bienes

1. Los directores y responsables de las distintas instituciones deben administrar los bienes temporales con gran diligencia y fidelidad, no como dueños que puedan disponer a su arbitrio de sus propios bienes, sino como mandatarios que deben administrar, conforme a las leyes de la Iglesia y de la Compañía, los bienes que les han sido confiados.
2. Asimismo todos los directores y responsables de las instituciones deben vigilar cuidadosamente para que en la administración de bienes de las instituciones y, especialmente, en las inversiones de capital, cuiden de la calidad ética de estas y de que en ellas no se falte a la justicia social o no se ponga el debido cuidado en promoverla.
4. Los administradores de las instituciones cumplirán fielmente con las obligaciones contables. No les está permitido llevar contabilidades distintas que, referidas a una misma actividad y ejercicio económico, oculten o simulen la verdadera situación de la institución; ni dejar de anotar en los libros obligatorios negocios, actos, operaciones o, en general, transacciones económicas; ni anotarlos con cifras distintas a las verdaderas; ni practicar en los libros obligatorios anotaciones ficticias.
5. Todos los registros contables deberán estar a disposición de los auditores internos y externos.

#### 44. Blanqueo de capitales

1. No está permitido adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes sabiendo que tienen su origen en una actividad delictiva, así como realizar cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito, o para ayudar a la persona que haya participado en la infracción o infracciones a eludir las consecuencias legales de sus actos.
2. Asimismo tampoco está permitida la ocultación o encubrimiento de la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento o derechos sobre los bienes o propiedad de los mismos, a sabiendas de que proceden de alguno de actividades ilícitas o de un acto de participación en ellas.

#### 45. Utilización de instalaciones, equipos y servicios

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

1. Los bienes de las instituciones de la Compañía están destinados al cumplimiento de sus fines. En consecuencia, nadie podrá apropiárselos, las instalaciones, equipos y servicios de la institución se utilizarán exclusivamente para las funciones que les han sido asignadas. Ningún empleado o colaborador podrá hacer uso de ellos para fines personales, sin la autorización expresa del superior correspondiente.
2. Respecto de los equipos informáticos, quedan prohibidas la generación o transmisión de virus, la copia ilegal de software, la descarga de contenidos sujetos a derechos de autor o la distribución de correos electrónicos con fines políticos o comerciales.
3. En los medios informáticos se permitirá un moderado uso personal de los mismos que quedará sometido al control de la institución, de acuerdo con los criterios previamente establecidos y dados a conocer a los empleados y colaboradores.
4. En el momento del cese de su relación con la institución, todos los que hayan trabajado o colaborado en ella tienen la obligación de devolver cualquier equipo o material relacionados con ella, que tengan en su poder, así como el compromiso de no hacer uso del correo electrónico o firma digital institucionales, salvo autorización especial para ello.

**C) Los empleados y colaboradores con los beneficiarios o destinatarios de la actividad institucional, y la sociedad en general**

**46. Relaciones de cordialidad y respeto**

1. Las personas afectadas por este código están obligadas a actuar, en sus relaciones con los beneficiarios o destinatarios de la actividad de la institución, conforme a criterios de respeto, cordialidad, dignidad y justicia, no permitiéndose ninguna forma de violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso, ya sea en el orden sexual o meramente personal, ni discriminaciones por razón de ideología, religión o creencias, etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica.
2. Especial respeto merecen el desarrollo y la dignidad de los menores, debiendo quedar preservados de cualquier conducta que pueda significar frente a ellos violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso, ya sea en el orden sexual o escolar (*bullying*).

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

3. Asimismo evitarán totalmente contactar con menores a través de Internet, teléfono o cualquier otra tecnología de la información y la comunicación para proponer o concertar con ellos encuentros con fines sexuales (*on-line grooming*).

#### **47. Actuación íntegra, veraz y transparente**

1. Todos los que trabajen o colaboren en actividades e instituciones de la Compañía se relacionarán con sus beneficiarios o destinatarios y, en general, con cualesquiera personas físicas o jurídicas con las que traten, de forma íntegra y transparente, facilitando siempre información cierta, clara y veraz, evitando toda conducta engañosa, fraudulenta y falsaria que pueda perjudicar a otro.
2. Asimismo evitarán toda conducta que implique alterar o simular documentos o contratos, suponer en un acto la intervención de personas que no la han tenido o atribuir a las que han intervenido en él declaraciones o manifestaciones diferentes de las que hubieren hecho, así como faltar a la verdad en la narración de los hechos.
3. Respetarán igualmente las obligaciones que derivan de la propiedad intelectual ajena.
4. Todas las personas responsables de recopilar información de la institución y de transmitirla a las autoridades eclesíásticas y organismos públicos o de plasmarla en forma de anuncios públicos deberán comunicarla oportunamente en su totalidad, de manera veraz, abierta, puntual y comprensible.

#### **48. Relaciones con proveedores de bienes y servicios**

1. Todos los que trabajen y colaboren en instituciones y actividades de la Compañía se relacionarán con los proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética e íntegra.
2. La selección de los proveedores de bienes y servicios se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la institución a la obtención de las mejores condiciones en el suministro, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables. En ninguna circunstancia, las relaciones o intereses personales influirán en la adjudicación de un contrato.
3. Ninguno de los que trabajen y colaboren en estas instituciones y actividades podrá, por sí o por persona interpuesta, prometer, ofrecer, conceder, solicitar o

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

aceptar, directa o indirectamente, regalos, favores, beneficios, ventajas o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo. Se exceptúan de esta prohibición los regalos simbólicos habituales que tengan un valor intrínseco mínimo o sean material publicitario o promocional.

4. Si se hace una oferta de este tipo a un responsable, empleado o colaborador, este deberá notificarlo inmediatamente a su superior.
5. Cualquier regalo recibido contraviniendo el presente Código deberá ser inmediatamente devuelto y esta circunstancia puesta en conocimiento del superior o responsable inmediato. De no ser razonablemente posible su devolución, el regalo se entregará al superior o responsable de la institución, quien lo destinará a fines de interés social.

49. **Relaciones con autoridades y organismos públicos.** En las relaciones con las Administraciones Públicas, ninguno de los que trabajan y colaboran en instituciones o actividades de la Compañía podrá influir de modo indebido sobre una autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la función pública para obtener de ellos decisiones favorables a la institución.

#### **D) Relaciones personales dentro de la institución**

##### **50. Desempeño del trabajo en un ambiente de confianza y libertad**

1. Todos los empleados y colaboradores contribuirán a generar en la institución un ambiente de trabajo gratificante y estimulante, en el que sea reconocido el mérito individual y donde se promuevan el respeto mutuo, el intercambio de ideas, la igualdad, el compañerismo e incluso la amistad.
2. Se evitará, por tanto, cualquier forma de violencia, intimidación, hostilidad o humillación y acoso o abuso, tanto de orden laboral como sexual, debiéndose prestar especial atención a la integración laboral de las personas con discapacidad.

##### **51. Comportamiento respetuoso y ajeno al uso de drogas**

1. Han de evitarse las palabras, gestos o modales soeces o irrespetuosas para los demás.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

2. Está prohibido introducir, vender, exhibir, ofrecer, facilitar o poseer material pornográfico de cualquier tipo en el centro de trabajo.
  3. El respeto debido a los demás obliga a presentarse en el trabajo correctamente vestido, de acuerdo con las normas de cada institución, y sin la influencia de alcohol o drogas.
  4. No están permitidos ningún acto de cultivo ni ninguna conducta relacionada con el tráfico y el consumo de drogas en el centro de trabajo.
52. **Descubrimiento y revelación de secretos.** No está permitido, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, apoderarse, sin su consentimiento, de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales o interceptar sus telecomunicaciones o utilizar artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación.

### III. MEDIDAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

53. **Difusión y comunicación.** Este Código se hará llegar a todos los que trabajan y colaboran en instituciones y actividades de la Compañía de España, permanecerá publicado en las páginas webs de ésta y de sus distintas instituciones y será objeto de las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica.
54. **Compromiso.** Las personas a las que sea de aplicación el presente Código firmarán un reconocimiento de que han recibido un ejemplar del mismo, manifestando que comprenden su contenido y están de acuerdo en su cumplimiento.
55. **Cumplimiento**
1. El cumplimiento de las disposiciones de este Código forma parte esencial de las obligaciones contractuales de los empleados de las distintas instituciones y comunidades de la Compañía, de modo que, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que pudiera dar lugar, el incumplimiento de las normas y pautas de actuación contenidas en él puede motivar la adopción de las sanciones disciplinarias que resulten de aplicación conforme a lo previsto en la correspondiente legislación laboral.
  2. Nadie podrá solicitar de cualquier persona a la que sea de aplicación este Código que contravenga lo dispuesto en él.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## 56. Comité de Cumplimiento

1. A fin de garantizar el cumplimiento del Código, existirá, como órgano dependiente del Provincial de España, un Comité de Cumplimiento compuesto por tres miembros nombrados por él para un tiempo determinado. De él formará parte también el secretario ejecutivo que se encargará de la gestión ordinaria.
2. Son funciones del Comité de Cumplimiento:
  - i. Estudiar y dar respuesta a las consultas, quejas o comunicaciones que se reciban.
  - ii. Tramitar las denuncias que procedan y, en su caso, proponer al director de la institución o al superior de la comunidad, o a quien ellos hayan delegado, la adopción de las medidas correctoras procedentes.
  - iii. Ordenar la realización de auditorías y evaluaciones del cumplimiento del Código de Conducta, así como elaborar un informe anual que será presentado al Provincial.
  - iv. Promover las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para la oportuna comprensión y puesta en práctica del Código de Conducta en todas las instituciones y comunidades de la Compañía de España.
  - v. Proponer al Provincial las modificaciones en el Código de Conducta que permitan su adaptación permanente a nuevos compromisos y circunstancias. A fin de garantizar el cumplimiento del Código, existirá, como órgano dependiente del Provincial de España, un Comité de Cumplimiento compuesto por tres miembros nombrados por él para un tiempo determinado. De él formará parte también el secretario ejecutivo que se encargará de la gestión ordinaria
3. Este Comité podrá actuar por propia iniciativa y a instancia o por comunicación de cualquier persona que trabaje en una institución o comunidad de la Compañía o se relacione con ella.
4. A estos efectos las comunicaciones podrán hacerse llegar al Comité, además de por la vía indicada en el n.60, a través de cualquiera de los siguientes medios:

**Correo electrónico:** [comitecumplimiento@jesuitas.es](mailto:comitecumplimiento@jesuitas.es)

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

**Correo postal:** Comité de Cumplimiento. Compañía de Jesús. Avenida de la Moncloa, 6, 28003-Madrid.

### 57. Comunicación de infracciones

1. Como contribución al bien de la institución y de cuantos se relacionan con ella, las personas a las que se aplica este Código deberán informar a su director o, en su caso, al superior de la comunidad, o, si prefieren, al Comité de Cumplimiento, de las actuaciones contrarias a sus disposiciones, de que hubieran tenido conocimiento; en especial, de las que pudieran representar transgresión de leyes o normas generales de obligado cumplimiento o causar daño a alguien.
2. Las personas que se consideren afectadas por actuaciones contrarias a las disposiciones de este Código podrán comunicar al director de la institución o al superior de la comunidad correspondiente los hechos que consideren lesivos. También podrán hacerlo al Comité de Cumplimiento siempre que los hechos tengan entidad suficiente y revistan un interés general. Las meras quejas de los empleados acerca de su situación laboral se tramitarán a través del departamento o persona encargada de los recursos humanos en la institución.
3. La comunicación de posibles infracciones de este código queda amparada con el correspondiente deber de sigilo y secreto por parte de las personas que tengan conocimiento de ella.
4. El acceso a los datos contenidos en el sistema de denuncias quedará limitado exclusivamente al Comité de Cumplimiento. No obstante, podrán tener acceso a los mismos otras personas, o incluso podrán comunicarse a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan. Sin perjuicio de la notificación a la autoridad competente de hechos constitutivos de ilícito penal o administrativo, solo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias, dicho acceso se permitirá al personal con funciones de gestión y control de recursos humanos. En todo caso, siempre con la debida confidencialidad, el Comité de Cumplimiento podrá recabar, en cualquier momento del procedimiento, el asesoramiento y la colaboración de otros departamentos o unidades a efectos de determinar las consecuencias y la forma de actuación con respecto a cualquier denuncia.
5. Se garantizará la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la institución, cuya indemnidad

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

será también garantizada. En ningún caso se tomarán represalias contra ella cuando la información suministrada haya sido remitida de buena fe.

6. Los datos de quien formule la comunicación, así como de los empleados y terceros afectados deberán conservarse en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar la investigación sobre los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, se procederá a su supresión del sistema de denuncias, salvo que se conserven para dejar evidencia del funcionamiento del código. Si fuera necesaria su conservación para continuar la investigación, podrán seguir siendo tratados por el órgano de la institución al que compete dicha investigación, no conservándose en el propio sistema de información de denuncias internas.
58. **Supervisión.** En todo caso los directores y responsables de las distintas instituciones y actividades de la Compañía también deberán tomar la iniciativa de supervisar regularmente las actividades de sus subordinados.
  59. **Revisión.** El Código será revisado cuando sea necesario para adaptarlo a los futuros cambios legislativos y a las nuevas circunstancias y compromisos que se le planteen a la Compañía.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## ANEXO I

### PROCEDIMIENTO PARA EL CONOCIMIENTO Y LA RESOLUCIÓN DE LAS POSIBLES INFRACCIONES AL CÓDIGO DE CONDUCTA

#### 1. Fase de iniciación

60. Las comunicaciones o denuncias de las posibles infracciones al presente Código por parte de empleados, colaboradores y personas relacionadas con las instituciones de la Compañía de Jesús deberán hacerse personal y verbalmente o por escrito al director de la institución o, en su caso, al superior de la comunidad, o directamente por escrito al Comité de Cumplimiento por las vías indicadas en el n. 56.4. En el caso de que la denuncia se efectúe de forma personal y verbal, el superior o director, salvo que considere que el problema que motiva la denuncia puede ser resuelto dentro de la propia institución o comunidad, se encargará de recogerla por escrito firmado por el denunciante.

1. Recibida la denuncia directamente el director de la institución o el superior de la comunidad procederá a adoptar las medidas cautelares que considere oportunas dando cuenta de ellas al Comité, al que remitirá todo lo actuado en el plazo más breve posible.
2. En el caso de que sea el director de la institución o el superior de la comunidad quien haya infringido el Código, la denuncia habrá de dirigirse por escrito al Delegado correspondiente del Provincial o al mismo Provincial, respectivamente, así como directamente al Comité de Cumplimiento. Recibida la comunicación, el Provincial o el Delegado en su caso procederá a adoptar las medidas cautelares que considere oportunas, dando cuenta de las mismas al Comité, al que remitirá en el plazo más breve posible todo lo actuado.
3. En caso de que la denuncia se dirigiese contra algún miembro del Comité de Cumplimiento este no podrá participar en su tramitación.
4. El escrito de denuncia deberá contener, al menos, los siguientes extremos:
  - la identificación de quien la haga.
  - la descripción detallada de los hechos denunciados (circunstancias, fechas, área de actividad afectada, personas implicadas, personas que presenciaron o tienen conocimiento de los hechos...).
  - la identificación del responsable del incumplimiento si es conocido.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

A la denuncia deberán acompañarse todos los elementos probatorios de los que se disponga.

Excepcionalmente podrán admitirse también denuncias anónimas siempre que estén suficientemente motivadas y acompañadas de los correspondientes elementos probatorios.

5. El Comité de Cumplimiento, en el plazo de siete días naturales, a contar desde la recepción de la denuncia, remitirá escrito a la persona denunciante acusando recibo de la denuncia e informándole de la recogida y tratamiento de sus datos personales de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en esta materia. Si considera que la información facilitada no es clara o completa solicitará al denunciante la clarificación o ampliación de los aspectos concretos que procedan en el plazo no superior a cinco días.
6. En el caso de que la denuncia no cumpla los requisitos establecidos, la información facilitada no sea completa -incluso después de solicitar su ampliación-, no presente indicios razonables de infringir el Código de Conducta, los hechos hayan sido denunciados ante cualquier órgano judicial o ante cualquier autoridad administrativa que esté juzgando o investigando los hechos o por cualquier otra razón no sea objeto de su competencia, el Comité de Cumplimiento se abstendrá de proceder a su tramitación. Cuando el asunto afecte a una institución que cuente con su propio código de conducta el Comité de Cumplimiento, tras recabar el consentimiento de la persona denunciante, dará traslado de la denuncia a esa institución para que proceda a su evaluación y tramitación conforme a sus propias normas.
7. Admitida la denuncia a trámite, en el mismo escrito de acuse de recibo en otro posterior tras recibir la ampliación de información solicitada, el Comité de Cumplimiento indicará a la persona denunciante la posibilidad de adopción de medidas cautelares en el caso de que todavía no se hubieran establecido.
8. Igualmente, en el caso de que la denuncia se haya dirigida directamente al Comité de Cumplimiento, este remitirá escrito al director de la institución o al superior de la comunidad dándole traslado del contenido de la denuncia e indicándole las medidas cautelares que considere pertinentes adoptar, así como solicitándole, si lo considerara necesario, informe escrito sobre los hechos constitutivos de la denuncia, en particular cuando afecten al interés general o funcionamiento de la propia institución.
9. Asimismo, remitirá escrito a la persona denunciada dándole traslado del contenido de la denuncia e indicándole la finalidad con que hayan de ser tratados los datos personales incorporados a ella y aquellos otros posteriores

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

que puedan obtenerse a lo largo de la tramitación del procedimiento. No obstante, cuando esta comunicación conlleve un riesgo de manipulación o eliminación de las pruebas necesarias para la investigación de los hechos por parte del denunciado, la comunicación a este podrá retrasarse hasta un máximo de un mes desde la recepción de la denuncia.

## 2. Fase de desarrollo

61. Si, una vez analizada la denuncia y, en su caso, el informe solicitado, el Comité de Cumplimiento estimara, en un plazo no superior a diez días, a contar desde la admisión a trámite de la denuncia, que no existe indicio alguno de infracción del Código de Conducta, procederá al archivo de las actuaciones, dando por finalizado el procedimiento. El sobreseimiento se comunicará por escrito tanto a la persona que con su denuncia inició el procedimiento como al denunciado y al responsable de la institución. Asimismo se procederá a la supresión de todos los datos personales protegidos que figuren en el expediente así como a la devolución al denunciante, en su caso, de la documentación aportada por él. No obstante, si se conservan para dejar evidencia del funcionamiento del código, podrán constar de forma anonimizada.

62. Si, por el contrario, el Comité de Cumplimiento estimara, en el plazo antedicho, que en los hechos hay indicios de alguna infracción del Código de Conducta abrirá una investigación reservada para su averiguación y comprobación. Esta decisión se comunicará por escrito a la persona que denunció los hechos, al denunciado y al responsable de la institución con indicación de la persona o equipo que vaya a encargarse de la investigación.

1. El Comité de Cumplimiento procederá a la designación de un instructor, que podrá recaer tanto en cualquiera de sus miembros como en otras personas ajenas al mismo según cuál sea el asunto que deba ser objeto de investigación. No podrá encargarse la investigación a aquella persona que tenga relación directa con el departamento o centro de actividad de la institución al que se refiera la denuncia, con los hechos denunciados, con el denunciante y demás personas que se mencionen en el escrito de denuncia o con el denunciado ni a aquella otra persona sobre la que pueda existir algún conflicto de interés.
2. Esta designación únicamente podrá recurrirse razonadamente ante el Comité tanto por la persona que denunció los hechos como por el denunciado, así como por la institución implicada en el supuesto de que conozca fehacientemente circunstancias que se correspondan con lo indicado en el párrafo anterior, en el plazo de dos días desde la recepción del anterior escrito. El Comité resolverá en el plazo de tres días.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

3. Para realizar la investigación reservada, a practicar en el plazo máximo de veinte días desde su apertura, el instructor podrá recabar cuantas informaciones, aclaraciones, testimonios, pareceres o documentación considere necesarios, así como efectuar las entrevistas personales que considere también necesarias. En estas entrevistas deberá preservarse tanto la privacidad de las personas como la reputación de la institución y de ellas se levantará por el instructor acta que será firmada tanto por él como por la persona entrevistada. El plazo para la realización o remisión de cada una de estas actuaciones será de cinco días.
4. En todo caso, concluida la investigación, dará traslado de los hechos probados a la persona denunciada para que, en el plazo de cinco días, formule por escrito cuanto tenga por conveniente.
5. En la realización de todas estas actuaciones, que serán siempre adecuadas y proporcionadas a las circunstancias de cada caso, se actuará con total independencia e imparcialidad, garantizándose el respeto al derecho de audiencia y a la presunción de inocencia de cualquier persona afectada. Todas las personas que participen en el proceso están obligadas a guardar la debida confidencialidad, discreción y colaboración, quedando garantizada su indemnidad, así como la de quienes hubieran comunicado la infracción.

### **3. Fase de finalización o resolución**

63. A la vista de las actuaciones realizadas, el Comité de Cumplimiento en el plazo máximo de diez días desde la conclusión de la investigación propondrá al director de la institución o al superior de la comunidad o, si estos fueran los responsables del incumplimiento o infracción, al Delegado correspondiente del Provincial o, en su caso, al mismo Provincial, la adopción de las sanciones o medidas que procedan, sancionándose conforme a las normas laborales aquellos incumplimientos o infracciones que constituyan faltas de este orden, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas o penales que pudieran concurrir, que habrán de ser puestas de inmediato en conocimiento de las autoridades administrativas o judiciales competentes por parte del responsable de la institución. Igualmente propondrá aquellas medidas que permitan la reparación o, al menos, minoración del daño causado.

64. En el caso de infracciones cometidas por colaboradores, el Comité de Cumplimiento, en función de la gravedad y reiteración de los hechos, propondrá si hay lugar a una amonestación o se ha de poner fin a la colaboración establecida, sin perjuicio también de las responsabilidades administrativas o penales que pudieran concurrir, que habrán de ser puestas de inmediato en conocimiento de las autoridades administrativas o judiciales competentes por

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

parte del responsable de la institución. Igualmente propondrá aquellas medidas que permitan la reparación o, al menos, minoración del daño causado.

65. Cuando el responsable de una infracción o incumplimiento del Código de Conducta sea un miembro de la Compañía de Jesús la propuesta de medidas se dirigirá, según corresponda, al Provincial o al Delegado para la Tercera Edad y su Preparación.

66. El director de la institución o el superior de la comunidad informará al Comité de Cumplimiento de la adopción y contenido de las medidas aplicadas.

67. Cuando no haya dudas sobre los hechos denunciados por haber sido reconocidos por la persona infractora, el Comité de Cumplimiento podrá resolver sin necesidad de abrir una investigación reservada.

68. El expediente no necesariamente tendrá que acabar sin más con el sobreseimiento o con la propuesta de sanciones o medidas disciplinarias, pudiéndolo hacer con independencia de ello en forma de recomendaciones, advertencias u otras medidas. Asimismo, cuando el asunto lo aconseje y las personas implicadas estén de acuerdo podrá abrirse un proceso de mediación.

#### **4. Fase de recurso**

69. Contra la decisión adoptada por el director de la institución o el superior de la comunidad en el plazo de siete días podrá interponerse recurso, que será resuelto por el Delegado correspondiente del Provincial o, en su caso, por el mismo Provincial. Cuando la decisión hubiera sido adoptada por estos dos últimos el recurso se presentará ante el Provincial.

Una vez interpuesto el recurso por escrito a la dirección postal: Avenida de la Moncloa, 6, 28003-Madrid, el Provincial o el Delegado correspondiente recabará los siguientes documentos:

- el expediente completo de las actuaciones llevadas a cabo por el Comité de Cumplimiento.
- las resoluciones adoptadas por el director de la institución o el superior de la comunidad.
- informes del Comité de Cumplimiento en relación con la resolución del expediente y del director o superior que adoptó las medidas, si los estimara necesarios.

El Provincial o su Delegado resolverá en el plazo de un mes desde la presentación del recurso.

#### **5. Existencia de otras responsabilidades**

70. Si decretado el sobreseimiento, de la investigación resultasen indicios bastantes de la falsedad del contenido de la denuncia, habiendo obrado el denunciante maliciosamente o con temeridad manifiesta, se incoará el correspondiente expediente para determinar, en su caso, la responsabilidad en que se hubiera podido incurrir. No se entenderá que falta a la buena fe

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

cuando la denuncia se realice sin ánimo de venganza, de acosar, de causar perjuicio laboral o profesional o de lesionar el honor de la persona denunciada o de un tercero.

71. Cuando existan responsabilidades administrativas o penales, se colaborará siempre en la investigación de los hechos aportando pruebas a lo largo del procedimiento para esclarecerlas, se procederá cuanto antes a reparar o disminuir el daño causado por la infracción o el delito y se establecerán medidas eficaces para prevenir y descubrir las infracciones que en el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de cualquier institución de la Compañía de España.

72. En el caso de que una persona física hubiese resultado víctima de algún delito, aparte de establecer cuanto antes las medidas que se estimen más convenientes para reparar o disminuir el daño causado, se le prestará el apoyo necesario a fin de eliminar las secuelas de todo orden que pudieran habersele causado.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## **BLOQUE II**

# **PROTOCOLO PARA GARANTIZAR ENTORNOS SEGUROS Y LIBRES DE ACOSO Y ABUSO SEXUAL O MORAL EN ENTRECULTURAS**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## BLOQUE II

# PROTOCOLO PARA GARANTIZAR ENTORNOS SEGUROS Y LIBRES DE ACOSO Y ABUSO SEXUAL O MORAL EN ENTRECULTURAS

---

## 1. Declaración de Principios

- 374145408. **Ámbito de aplicación**
- 374146416. **Normativa de referencia**
- 374148992. **Definición de conceptos**
- 374150112. **Procedimiento de actuación**
- 374150168. **Tipificación de faltas y sanciones**
- 374149384. **Política de comunicación y formación**
- 374149608. **Evaluación y seguimiento**
- 374149832. **Información a las víctimas**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## 1. Declaración de Principios

Quienes trabajan y colaboran en Entreculturas, como institución de la Compañía de Jesús, conscientes de la importancia de la misión apostólica y de la función social que llevan a cabo, se han de sentir comprometidas con ella y con los principios que defiende. Como obra de la Compañía de Jesús, su actividad se orienta a contribuir al “bien integral de las personas que entran en contacto con ella”. En consonancia asumimos que el desempeño en Entreculturas sea en un ambiente de confianza y libertad (Artículo 50, Código de Conducta en las instituciones regentadas por la Compañía de Jesús en España). Todas las personas en Entreculturas tienen derecho a que se respete su dignidad. Es responsabilidad de los equipos y de las personas que los integran contribuir a generar un ambiente de trabajo gratificante y estimulante, de respeto mutuo y compañerismo.

Entreculturas se compromete en coherencia con sus valores y principios a salvaguardar la dignidad de las personas que integran la organización. Se evitará, por tanto, cualquier forma de violencia, intimidación, hostilidad o humillación y acoso o abuso, tanto de orden laboral como sexual, debiéndose prestar especial atención a la integración laboral de las personas con discapacidad. Somos conscientes que las conductas que atentan contra la dignidad de las personas perjudican no sólo a las personas directamente afectadas, sino que inciden en su entorno más inmediato, al conjunto de la organización y como parte de la sociedad.

Conscientes de que no estamos libres de riesgos, Entreculturas está comprometida para construir y garantizar entornos seguros en los que cualesquiera de las actividades que se desarrollen y las relaciones que se establezcan estén encaminadas a fomentar el bienestar de la persona, potenciar la cultura del Buen Trato, garantizar el respeto entre todas las personas, hacer valer sus derechos y colaborar en su crecimiento personal.

Definición tomada del Manual del Sistema Entorno Seguro de la Provincia de España.

De esta forma, Entreculturas dentro del ámbito de la Política de Igualdad y del Plan de Prevención de Riesgos, desarrolla el presente Protocolo de Actuación que incluye medidas preventivas y el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera comunicar una posible situación de violencia de género, de acoso o abuso sexual, de acoso discriminatorio o moral. Entreculturas se compromete a eliminar cualquier situación de este tipo mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente, así como en los principios de la organización.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## 2. Ámbito de aplicación

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y atendiendo a las normas y principios del Código de Conducta de la Compañía de Jesús y a los valores expresados en el documento de Identidad y a la Política de Género de la organización, Entreculturas no tolerará la violencia de género (física, psicológica y/o sexual) en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y moral en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exento de violencia de género.

El Protocolo, por tanto, concierne y protege a toda persona que trabaje o colabore en Entreculturas o disfrute de sus servicios de cualquier índole, se encuentren o no incluidas en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en Entreculturas. Asimismo, Entreculturas asume la obligación de dar a conocer la existencia a las personas socias y a las organizaciones con las que trabajamos esta política para combatir el acoso sexual, sexista y moral y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Tomado del “Código de Conducta en las Instituciones apostólicas regentadas por la Compañía de Jesús en España”, nº46

Somos conscientes que en nuestro mundo la violencia contra las mujeres donde quiera que se produzca, constituye una manifestación devastadora de discriminación que atenta a los derechos fundamentales tales como la dignidad, integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo. Por ello, en la medida en que el sujeto activo del presunto acoso quede fuera del ámbito de actuación directo de Entreculturas, y pertenezca a coaliciones, campañas, u organizaciones con las que trabajamos, nos comprometemos a dirigirnos a la organización socia, ya sea en un contexto en nuestro país como en un ámbito propio de cooperación internacional, con el objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable. Si la organización socia no tomara acciones pertinentes en torno a este hecho, queda la advertencia de que Entreculturas valorará dar por finalizada la relación que une a ambas entidades como se refleja en los contratos establecidos. En todo caso ante el

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

conocimiento de un caso de acoso en relación con alguno de nuestros socios o contextos de cooperación, las personas vinculadas a Entreculturas deberán ponerlo en conocimiento del Área de Cooperación y de la Dirección de Entreculturas.

Entreculturas se compromete a promover que las organizaciones socias con las que trabaja desarrollen políticas, protocolos y prácticas de igualdad de género y de prevención contra el acoso.

### 3. Normativa de referencia

#### ÁMBITO INTERNACIONAL

**Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo. Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.**

#### ÁMBITO EUROPEO

**Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo COM(2007) 686 final**

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:ES:P>

**DF Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.**

**Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.2 1992]. Código de conductas para prevenir el acoso sexual.**

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1992:049:0001:0008:>

**Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31990Y0627\(05\):ES:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31990Y0627(05):ES:HTML)**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## Constitución Española:

*El art. 10.1 donde se reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (Art. 10.1).*

*El art. 14 la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos/as a tratos degradantes.*

*El art. 18, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Art. 18.1).*

*El artículo 35.1 que incorpora, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el trabajo.*

*Además, en su artículo 9.2 dispone que «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».*

**Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. 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. Instituto Canario de Seguridad Laboral – Dirección General de Trabajo Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo*

**Artículo 14.** *Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.*

*1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

*2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos*

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

*relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley. El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.*

*3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

*4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona. 5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.*

## **Artículo 22. Vigilancia de la salud.**

*1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.*

## **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículo 4.2. e)**

*Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, por razones de sexo, se considerarán incumplimientos*

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

*contractuales el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.*

**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.

**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*

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

*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 propiciarlos.*

**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 N°/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.

**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.

### **Código de Conducta de la Compañía de Jesús art 29.**

*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.*

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## 4. Definición de conceptos

A continuación, se describen los distintos tipos de acoso que se pueden dar en el entorno laboral:

### **Acoso Discriminatorio:**

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

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

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora.

### **Acoso sexual**

El **artículo 7.1 de la Ley 3/2007** dispone que “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

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

### **Conductas verbales**

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador. Chistes o bromas de contenido sexual.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Preguntas inapropiadas en la realización de entrevistas (futura maternidad).
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores o contenido gráfico sobre la vida sexual de las personas.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a 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 trabajadora por su condición sexual.

### **Conductas de carácter físico**

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, 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.
- Agredir/abusar sexualmente con o sin intimidación.

Fuente: Manual prevención acoso sexual y por razón de sexo

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad  
Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Junio 2015

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## Acoso sexista o por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización degradando las condiciones de trabajo y de colaboración de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados especiales”.

Definición tomada del Protocolo contra del acoso sexual y sexista en el trabajo elaborado por Emakunde. 27 de junio de 2012 página 9 de 19 asunción de otros cuidados familiares.

Entre otros comportamientos, pueden constituir supuestos de acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas en función de su orientación sexual.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- 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.

## Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.
- Poner en situación de riesgo de despido por su maternidad.

**Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista,** Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres. En este ámbito es donde las mujeres sufren una mayor infantilización por hombres que han estado desempeñando puestos de gran responsabilidad.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Otro grupo vulnerable es el de las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

“La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porqué existir intencionalidad por parte de la persona agresora.” *Herramienta de Apoyo N° 9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*

### **Acoso moral o mobbing**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Se entiende como acoso moral o mobbing la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima. En los últimos años se ha ido completando este término “mobbing” como cualquier acto desagradable e insultante. Aunque en algunas ocasiones puede ocurrir como una mera acción, se suele repetir a lo largo de un periodo de tiempo, provocando situaciones incómodas y desagradables para la víctima, privándola de desarrollar su trabajo con plena libertad, abocando a una situación hostil y desagradable que puede afectar a todo el equipo.

Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos):

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- La violencia verbal.

Tanto el acoso sexual, como por razón de sexo o el acoso moral o mobbing pueden producirse por personas de la organización; por parte de un superior o superiora hacia su subordinado o subordinada (acoso descendente), o por parte de un subordinado o subordinada a un superior o superiora (acoso ascendente), también entre compañeros y compañeras, en el ámbito de voluntariado; e incluso por parte de terceros (acoso horizontal). Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la persona objeto del mismo.

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

Este término se ha ido desgranando para dar lugar a nuevos conceptos de acoso que pueden sufrir tanto hombres como mujeres en el ámbito laboral. Es importante conocerlos para así detectarlos, identificarlos y denunciarlos. Estos conceptos son los siguientes:

- Acoso vertical descendente, o también conocido como bossing “jefe”, el victimario pertenece a un puesto superior jerárquico y ejerce acoso sobre la víctima que se encuentra en una posición jerárquica inferior.
- Acoso vertical ascendente, tiene lugar cuando una persona se encuentra en un rango jerárquico superior sufre el acoso por parte de quien se encuentra en un puesto de rango inferior, es decir, la víctima jerárquicamente superior que el victimario.
- Acoso Horizontal: cuando el acoso, el malestar, viene provocado por compañeros o compañeras que se encuentran en la misma posición jerárquica que la víctima, este

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

tipo de acoso puede darse o bien porque la víctima no termina de integrarse en su equipo de trabajo, bien por aburrimiento, por enemistad, etc.

Acoso según objetivos, nos encontramos con:

- **Mobbing estratégico:** acoso que se ejerce institucionalmente. El acoso forma parte de la empresa con la finalidad de que la víctima llegue a tal situación de estrés que tenga de ceder en el despido voluntario.
- **Mobbing de dirección o gestión:** se ejerce con el objetivo de “llegar a presionar al trabajador/a que se presenta poco sumiso ante las órdenes del superior jerárquico, que en ocasiones pueden suponer un abuso en cuanto a las condiciones laborales”.
- **Mobbing perverso:** con este no se persigue conseguir un fin a nivel laboral, sino que más bien se basa en la personalidad de acosador y las acciones que lleva a cabo sobre la víctima.
- **Mobbing disciplinario:** la utilización de la disciplina como acoso, con el fin de que el/la trabajadora acepte y se amolde a las exigencias del puesto.
- **Término Boreout:** situación de aburrimiento del trabajador/a, provocando malestar e ineficacia tanto a sí mismo como al trabajo en general.
- **Término Burnout:** el síndrome de estar quemado, al estrés al que puede estar sometido un trabajador/a, por las exigencias a las que está sometido a diario y a las cargas de trabajo que puede desempeñar en su jornada laboral.

## Abuso infantil

El maltrato infantil se define como los abusos y la desatención de que son objeto los y las menores de 18 años, e incluye todos los tipos de maltrato físico o psicológico, abuso sexual, desatención, negligencia y explotación comercial o de otro tipo que causen o puedan causar un daño a la salud, desarrollo o dignidad del niño o de la niña, o poner en peligro su supervivencia, en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder. La exposición a la violencia de pareja también se incluye a veces entre las formas de maltrato infantil.

## 5. Procedimiento de actuación

### 5.1. Procedimiento de garantía

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Como se enuncia en la Declaración de Principios todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso, abuso sexual, sexista o moral.

Cualquier persona trabajadora, voluntaria y/o colaboradora de Entreculturas puede plantear una preocupación o una queja escrita o verbal relativa al acoso, al abuso sexual, por razón de sexo, nacimiento, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

La utilización del presente Protocolo no impide la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

## 5.2. Comisión de Entorno Seguro

La Comisión de Entorno Seguro (CES) de Entreculturas será responsable de llevar a cabo las medidas contempladas en el presente procedimiento, así como de la gestión y acompañamiento de los casos que pudieran darse.

La Comisión de Entorno Seguro estará integrada por:

- Director/a de Personas y Organización, que coordinará la Comisión de Entorno Seguro
- Representante de la Comisión de Género
- Representante del Comité de Empresa y/o de la Comisión de Prevención de Riesgos, especialmente en los casos donde estén involucradas personas contratadas.
- Persona que represente al voluntariado, bien Coordinador/a de Personas y Equipos, de Desarrollo Territorial o integrante de la Comisión Territorial.
- Coordinación de Cooperación Internacional (en caso de verse involucrado un socio de una organización de cooperación)
- Coordinación de Ciudadanía (en caso de verse afectado un o una menor o ámbito de actividades propias de ciudadanía, o una institución española con la que se colabora en una coalición o campaña en este ámbito)

Salvo los miembros natos que lo sean por su cargo (Director/a de Personas y Organización, Coordinación de Cooperación Internacional, de Ciudadanía, Personas y Organización o Desarrollo Territorial en las situaciones descritas), los demás serán designados por Dirección para un periodo de tres años. La comisión se constituirá con un mínimo de tres personas y un

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

máximo de cinco, pudiéndose incorporar la Coordinación de Personas y Equipos en función de los supuestos descritos.

En la comisión habrá siempre al menos una mujer y se procurará que haya una paridad. Cuando cualquiera de las partes involucradas en una situación de acoso sea personal voluntario, se valorará que se incorpore a la Comisión una persona representante de este ámbito.

La CES mantendrá un canal de comunicación fluido con la Dirección de la Institución.

Los miembros integrantes de la comisión podrán ser sustituidos por otros miembros de la Institución que realicen funciones iguales o similares si se dan alguna de las siguientes incompatibilidades en relación con la persona denunciante o denunciada: que sea víctima o persona denunciada, relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, relación de amistad o enemistad manifiesta con los mismos y/o relación laboral directa por adscripción al mismo proyecto, programa o departamento.

La persona que coordina la CES mantendrá la comunicación constante y coordinación con la persona responsable del Sistema de Entorno Seguro de la Provincia de la Compañía de Jesús, a quien transmitirá las incidencias generadas en el marco del presente protocolo.

En aquellos casos en los que sea necesario y en coordinación con el Sistema de Entorno Seguro de la Provincia se contará con asesoría legal y/o psicológica.

Para garantizar la imparcialidad del procedimiento las personas que realicen las investigaciones no deberán tener relación directa alguna con la persona denunciante y denunciada, pudiendo recurrir, cuando ello sea posible, a personas ajenas al centro de trabajo o incluso a profesionales externos.

Quienes integren la Comisión de Entorno Seguro se comprometen a formarse en perspectiva de género y cuestiones relativas a la generación y fomento de espacios, actividades y relaciones seguras en Entreculturas (sensibilización, formación, espacios de escucha, supervisión...). Se comprometen a observar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la CES. Los trabajos de la Comisión deberán garantizar siempre la intimidad y dignidad de las personas involucradas.

En los casos de acoso moral en cualquiera de sus modalidades la Comisión de Entorno Seguro quedará constituida por la Dirección de Personas y Organización, por representante de Comité de Empresa y/o vinculados al ámbito de voluntariado, y por la Coordinación de Personas y Equipos.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

### 5.3. Normas básicas de la Comisión de Entorno Seguro

- Todas las actuaciones de la CES se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones de la Comisión.
- Los documentos que compongan la instrucción serán codificados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.
- La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de la Dirección de Personas y Organización.
- Una vez finalizada la instrucción la Comisión de Género será informada sobre la denuncia de acoso sexual o por razón de sexo recibida y las conclusiones del mismo. En el caso de acoso moral o de otro tipo será informado el Comité de Empresa.
- Cuando se recibe la queja, la Comisión debe averiguar si la persona que denuncia o cualquier otra persona se encuentra en situación de riesgo. Se deben identificar, priorizar y minimizar los riesgos para reducir las posibilidades de que la persona o personas implicadas sufran daños.

Si la CES determina que se abra la fase formal, con la intención de garantizar la defensa de la persona denunciada, se le hará entrega de la reclamación a la persona denunciada. Asimismo, en aras de preservar la confidencialidad del proceso y garantizar la correcta instrucción del expediente y la declaración independiente de las personas que son testigos, de la documentación a entregar por la CES se omitirán los datos de carácter personal, así como datos de personas que puedan testificar propuestos por la CES o por la persona denunciante. También se entregará en ese momento de la Instrucción copia del informe de conclusiones de la fase preliminar tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.

Todos los informes se remitirán a la persona responsable de Entorno Seguro de la Provincia.

Si se estima que la acción en cuestión pudiera ser constitutiva de delito se valorará de forma expresa la posibilidad de interponer una denuncia ante los Tribunales de Justicia.

### 5.4. Presentación de quejas o denuncias.

Toda persona trabajadora o voluntaria incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso o abuso, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de estas situaciones que suponen incumplimientos del Código de Conducta

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

podrá presentar denuncia al Consejo de Entorno Seguro y al correo [codigoconducta@entreculturas.org](mailto:codigoconducta@entreculturas.org)

- Dirección postal: C/ Maldonado 1, 3 planta 28045 Madrid

Ninguna persona considerada como Asesora Confidencial tendrá vinculación de consanguinidad, afinidad o trato de favor con la persona presuntamente acosada ni acosadora, en caso contrario será sustituida.

Las personas que desempeñen las funciones de Asesor o Asesora Confidencial mantendrán el anonimato de las personas a lo largo del proceso.

La persona que denuncia debe dirigirse de manera verbal o escrita (ver anexo 2) al Asesor o Asesora Confidencial en el que se detallen los datos de quien denuncia (la denuncia no puede ser anónima, salvo casos excepcionales), la o las personas denunciadas y una descripción de la situación de acoso. Según el art 23 de la Ley Orgánica 3/2007 y el art 19 de la Directiva 2006/54/CE quien presenta la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona acusada de acoso deberá probar que no ha existido tal discriminación.

El Asesor o Asesora Confidencial convocará a la CES para el estudio de la denuncia recibida, siguiendo las pautas y las fases recogidas en el presente Protocolo.

En coordinación con la CES se encargarán de que se tomen medidas oportunas para el acompañamiento a las víctimas.

Además, la Compañía de Jesús tiene un fuerte compromiso con la protección y cuidado de las personas menores y vulnerables, así como una especial atención a las víctimas de abusos y sus familiares. En los últimos años hemos hecho un gran esfuerzo para pasar de una cultura de la protección y el cuidado -que materializábamos garantizando el cumplimiento de nuestros protocolos- a la cultura de los Entornos Seguros. En este ámbito, para conocer mejor el Sistema de Entorno Seguro de la Provincia, para ofrecer cualquier comentario o sugerencia, para hablar de una sospecha o para hacer una queja se puede enviar al correo [proteccion@jesuitas.es](mailto:proteccion@jesuitas.es).

Para el caso de que la denuncia afectará a la CES, la denuncia se presentará ante el Comité de Cumplimiento a través de los siguientes canales de comunicación:

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Las comunicaciones o denuncias en los casos que tienen que ver con protección y cuidado, con la generación y fomento de entornos seguros, podrán hacerse llegar al Sistema de Entorno Seguro:

- Correo electrónico: [proteccion@jesuitas.es](mailto:proteccion@jesuitas.es)
- Correo postal: Avenida de la Moncloa, 6, 28003-Madrid

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

- la identificación de quien la haga.
- la descripción detallada de los hechos denunciados (circunstancias, fechas, área de actividad afectada, personas implicadas, personas que presenciaron o tienen conocimiento de los hechos...).
- la identificación del responsable del incumplimiento si es conocido.

A la denuncia deberán acompañarse todos los elementos probatorios de los que se disponga.

Excepcionalmente podrán admitirse también denuncias anónimas siempre que estén suficientemente motivadas y acompañadas de los correspondientes elementos probatorios.

En caso de que la denuncia pudiese ser constitutiva de delito, así como en los casos que tengan que ver con incumplimiento de Código de Conducta de la Compañía de Jesús, se dará traslado al Comité de Cumplimiento, respetando en todo caso, el procedimiento establecido en el Manual de Cumplimiento Normativo (“Compliance”), incluido como anexo 3 de este Código.

- Correo electrónico: [comitecumplimiento@jesuitas.es](mailto:comitecumplimiento@jesuitas.es)

#### ***Garantías en la comunicación de infracciones***

1. El acceso a los datos contenidos en el sistema de denuncias quedará limitado exclusivamente a la CES, sin perjuicio de su posible traslado al Comité de Cumplimiento Normativo, en el caso de que pudiese tratarse de un hecho constitutivo de delito. No obstante, se dará acceso a los mismos a otras personas y se comunicarán a terceros cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.

2. Sin perjuicio de la notificación a la autoridad competente de hechos constitutivos de ilícito penal o administrativo, sólo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias, dicho acceso se permitirá al personal con funciones de gestión y control de recursos humanos. En todo caso, siempre con la debida confidencialidad, el Comité de Cumplimiento podrá recabar, en cualquier momento del procedimiento, el asesoramiento y la colaboración de otros

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

departamentos o unidades a efectos de determinar las consecuencias y la forma de actuación con respecto a cualquier denuncia.

3. La comunicación o denuncia de posibles incumplimientos de este programa queda amparada con el correspondiente deber de sigilo y secreto por parte de las personas que tengan conocimiento de ella.

4. Se garantizará la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la institución, cuya indemnidad será también garantizada. En ningún caso se tomarán represalias contra ella cuando la información suministrada haya sido remitida de buena fe. Así mismo, una vez concluido el proceso, se informará a la persona denunciante sobre su desarrollo, salvaguardando siempre los principios de confidencialidad, protección de la intimidad, protección de la dignidad de las personas, seguridad jurídica y derecho de defensa de las personas implicadas, que se describen en las páginas siguientes.

5. Los datos de quien formule la comunicación, así como de las personas empleadas y terceras afectadas deberán conservarse en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar la investigación sobre los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a su supresión del sistema de denuncias, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del plan de cumplimiento. Si fuera necesaria su conservación para continuar la investigación, podrán seguir siendo tratados por el órgano de la institución al que compete dicha investigación, no conservándose en el propio sistema de información de denuncias internas.

### **5.5. Procedimiento informal (fase preliminar).**

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona de la Asesoría Confidencial tenga conocimiento de forma verbal de la situación susceptible de acoso. Cualquier persona de la organización que tenga conocimiento de algún acto de acoso o abuso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación. Con el objetivo de no contaminar el proceso se formará y se darán pautas a todas las personas de Entreculturas para que puedan recibir la queja, realizar preguntas abiertas y mantener la confidencialidad, informando a las personas del CES.

Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los o las representantes legales de la plantilla, representante de voluntariado o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

La comunicación debe notificarse en un plazo de 2/3 días a la Dirección de Personas y Organización quién convocará una reunión de Comisión de Entorno Seguro para tramitar la denuncia en un plazo de 4/5 días. Se nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente (la Asesor/a Confidencial o una persona que se nombre al efecto) que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En este periodo se coordinará con Sistema de Entorno de Seguro de la Provincia para trasladar la información y acordar el modo de actuación.

Una vez se hayan constatado la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de esta última, para manifestarle la existencia de una queja sobre su comportamiento, así como las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes. En este procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial transmitirá la queja e informará a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias. Adicionalmente, desde la hipótesis de la inocencia de la persona, la persona que ejerce la labor de asesoría procurará acompañar a la persona denunciada en el camino de corregir su actitud o comportamiento y reconciliar sus relaciones con la persona de denuncia, de ser esto posible.

En un plazo de tiempo breve (6/7 días) desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

El objetivo del procedimiento informal es resolver el conflicto leve de manera voluntaria, ágil y dialogada; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que genera su comportamiento es suficiente para que el problema se solucione.

En principio la Asesor/a y Comisión de Entorno Seguro partirá de la credibilidad de la persona denunciante. Procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias en la organización que rodeen a la víctima.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no sea admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la Dirección de Entreculturas y al representante de la Comisión de Género en los casos de acoso sexual o por razón de sexo. En los mismos se llevará por parte de la Comisión de Género un informe que contará con un registro confidencial del número y tipología de casos denunciados. Este es un registro confidencial, que custodiará la persona responsable de temas de personal de Entreculturas y que no contendrá referencia alguna sobre el nombre de la persona agresora o agredida (Consultar Ley Protección de Datos).

En el plazo de quince días el Asesor/a Confidencial o CES en su caso elaborará un informe con el resultado de la instrucción y con las actuaciones que se consideren convenientes, cerrando el proceso o dando paso a la fase formal. Solamente en casos excepcionales se podrá ampliar el plazo a un mes. El proceso se cierra bien porque se haya conseguido la mediación entre las partes, bien por considerar que no existe acoso en el entorno de la organización.

### **Procedimiento informal para la tramitación de las reclamaciones o denuncias de acoso o abuso**

**1. Denuncia verbal o escrita presentada al**

**Asesor/a Confidencial (persona que recibe la queja)**

**CES → Consulta con Sistema de Entorno Seguro de la Provincia**

En un periodo de 2/4 días hábiles

**2. Reunión de Comisión de Entorno Seguro**

**Nombramiento de instructor/a**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

(con quien la víctima tratará únicamente)

### 3. Valoración

plazo de 6/7 días desde inicio de expediente

### 4. Informe de Conclusiones

#### 4.1. Cierre de informe

ó

#### 4.2. Inicio de procedimiento formal

## 5.6. Procedimiento formal.

### Denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso. Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales (dirigirse directamente a la persona que acosa a través de un Asesor/a Confidencial) hubieran fracasado o no fueran recomendables.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Asesoría Confidencial remitirá a la CES para que valore la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de falta grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o querrellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Lo anterior no limita su derecho a denunciar ante el Comité de Cumplimiento del Código de Conducta de las Obras regentadas por la Compañía de Jesús.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citado. Si la denuncia se interpusiera ante la Dirección de Entreculturas, ante Comité de Empresa, Coordinación o Responsable de Dpto. o unidad, o similar, se debe remitir de forma inmediata al grupo o comisión, no más de 2 ó 4 días naturales.

Desde el inicio del proceso se realizará la comunicación con el Sistema de Entorno de Seguro de la Provincia, que en función de las particularidades de la situación pudiera intervenir para preservar los principios que deben informar todo tipo de procesos (celeridad, intimidad, confidencialidad, protección de dignidad, respeto a seguridad jurídica.).

Tanto la Asesoría Confidencial como la CES deberán garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo el apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio, y a tal efecto se asignarán códigos numéricos a las personas afectadas.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la Comisión Instructora recabará por escrito la denuncia. En ese momento comunicará, de forma confidencial, la situación a la dirección de Entreculturas para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento de los sujetos activo y pasivo del acoso 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 o ejercicio de su voluntariado, ni modificación sustancial de las mismas.

También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Género a través del representante en la CES, informando de todos los extremos de la denuncia, las actuaciones llevadas a cabo hasta el momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

### **Procedimiento.**

La Comisión de Entorno Seguro utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobretudo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

En cualquier caso, debe dejarse claro quiénes son las personas responsables de recibir y tramitar las denuncias e investigaciones y que habrá personas responsables de ambos sexos

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

con esta responsabilidad. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras, una vez iniciado el procedimiento.

La CES deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además darle audiencia, en presencia o no de la víctima, a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de terceras personas trabajadoras, a efectos de configurar la prueba testifical, así como la presencia de personas integrantes de los órganos de representación laborales o de voluntariado.

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 agilidad en el trámite.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, y establecer un plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias, que no debería superar los 20 días naturales. Se debe garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciadas como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla.

### **Conclusión del proceso.**

En el plazo máximo de quince días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la CES, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto acoso investigado. En dicho informe indicará 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 de Entreculturas y al representante de la Comisión de Género. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en cinco días adicionales.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

No obstante, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

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

Si la CES no fuera capaz de acumular las pruebas para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar o colaborar contra su voluntad con la persona denunciada. En este caso la dirección de Entreculturas facilitará el cambio de puesto de trabajo, función o programa.

## **5.7. Actuación para protección de menores de edad**

### **Recepción de una queja o denuncia**

Cualquier sospecha de abuso a menores de edad o situaciones donde el abuso pueda ser fácilmente perpetrado, sean conocidas por observación directa, testimonio directo o indirecto debe ser comunicada a la Comisión de Entorno Seguro para su valoración y, si corresponde, ser denunciada. Debe ser denunciado cualquier tipo de abuso, ya sea físico, psicológico, sexual, desatención, negligencia o explotación comercial, incluyendo el consumo de pornografía infantil o la toma de fotos inadecuadas de menores de edad.

Si estas denuncias son realizadas por menores de edad recibirán una respuesta empática, eficaz y profesional por parte del personal y se le ofrecerá acceso a la atención, el asesoramiento y el apoyo adecuados. Revelar un abuso requiere un enorme valor por su parte y exige un alto nivel de confianza. El abuso infantil, por su propia naturaleza, puede dañar la confianza; por lo que es imperativo que cuando una persona menor de edad esté lista para contar su historia, la persona que recibe la denuncia o queja responda con gran sensibilidad y compasión.

Siempre que alguna persona de Entreculturas reciba una preocupación o denuncia por parte de una persona menor de edad, deberá escucharla siguiendo las pautas que se indican a continuación:

- Se mantendrá la calma y se actuará de forma normal. No se mostrará impacto emocional.
- No se interrogará ni cuestionará a la persona menor de edad. En caso de denuncia directa del abuso, únicamente se harán preguntas para obtener la información necesaria para comprender la queja (por ejemplo, "quién, qué, dónde, cuándo", pero no "por qué"). No se

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

pedirán detalles específicos o gráficos que puedan volver a traumatizar a la persona. Se aceptará lo que diga la persona menor de edad. No se obliga a ninguna persona menor de edad a compartir ningún incidente que le haya ocurrido si manifiesta no estar preparada para hacerlo.

- No será responsabilidad de quien recibe la denuncia juzgar o hacer seguimiento de la acusación.
- Se tranquilizará a la persona menor de edad y se explicará que ha hecho lo correcto denunciando y que esta información se trasladará al CES y que se le mantendrá al corriente de lo que suceda.
- La persona que reciba la acusación no contactará directamente con los padres, madres, tutores, tutoras, docentes o la persona presuntamente demandada, sino que se procederá según orientaciones del SES de la Provincia de la Compañía de Jesús.
- Se registrarán todos los detalles tan pronto como sea posible. La información tendrá que ser clara y se transmitirá (ver apartado de presentación de quejas o denuncias) de inmediato al Comisión de Entorno Seguro, incluso si se trata de algo que sucedió hace mucho tiempo.

### **Información sobre una queja o denuncia**

Casos en los que hay que informar sobre una queja o denuncia

- Ante una preocupación planteada por una persona menor de edad, el personal de Entreculturas siempre debe trasladar el caso cuando se trata de proteger a la persona menor de edad. Cualquier información debe recibirse sabiendo que deberá compartirse con la Comisión de Entorno Seguro. Esto se aplica a personas contratadas, voluntarias y colaboradoras.
- Si se percibe alguna situación urgente de desprotección a una persona menor de edad, por ejemplo, si está en peligro inminente de abuso, la persona que así lo perciba, debe remitir inmediatamente dicha situación a la Comisión 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 a la Comisión de Entorno Seguro.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- Aun no teniendo seguridad de que la preocupación planteada por la persona menor de edad sea un delito tipificado en el código penal, se remitirá a la Comisión de Entorno Seguro.
- La persona que reciba alguna denuncia no debe retrasarse en informar a la Comisión de Entorno Seguro. Si bien el asesoramiento formará parte de la respuesta, esta no debe ser la reacción inmediata. La prioridad es la seguridad y el bienestar inmediatos de la persona menor de edad y plantear la preocupación a la persona que coordina la CES o alguien de la Comisión.

## **Principios que deben informar, tanto el procedimiento informal, como el formal**

### **Principio de diligencia y celeridad**

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

### **Principio de confidencialidad**

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

### **Principio de protección de la intimidad**

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

### **Principio de protección de la dignidad de las personas**

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

### **Principio de trato justo.**

Se garantiza la audiencia imparcial y el trato justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en los procedimientos actuarán de buena fe en la investigación de la situación para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados

Además, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

## Medidas cautelares

Estas medidas podrán ser tomadas cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso. En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora. Se considerará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo preferentemente del presunto acosador o acosadora o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte. Establecimiento de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite. Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

## 6. Tipificación de faltas y sanciones

### 6.1. Tipificación de faltas.

Serán consideradas como **MUY GRAVES**, entre otras, las siguientes **FALTAS**:

a) **Chantaje sexual**, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo o la aplicación similar en el ámbito de voluntariado, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita, en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

b) **El acoso ambiental y acoso por razón de sexo**, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará muy grave la agresión física para todos los casos.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

c) **La adopción de represalias** contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.

d) **Los hechos constitutivos de delito** después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada o cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Serán consideradas como **GRAVES**, entre otras, las siguientes **FALTAS**:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos.
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología, la orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social.
- g) La impartición de órdenes vejatorias.
- h) La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua
- j) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes electrónicos de carácter ofensivo de contenido sexual.

Se considerarán **LEVES** las siguientes **FALTAS**:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados.
- b) Uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo, siempre que no se consideren faltas graves.

**Agravantes:**

En todo caso se considerará condición agravante:

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- El abuso de situación de superioridad jerárquica.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- Existencia de dos o más personas afectadas.
- Discapacidad física o psíquica de la víctima.
- Gravedad en las alteraciones de la salud psíquica o física de la víctima, médicamente acreditadas.
- La alevosía, es decir, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.

Entreculturas se acogerá a lo dispuesto por el Sistema de Entorno Seguro de la Provincia de la Compañía de Jesús en el caso de menores por la especial vulnerabilidad de los mismos.

#### **Atenuantes:**

- No tener anotada sanción alguna en su expediente.
- Haber procedido, por arrepentimiento espontáneo, a reparar o disminuir los efectos de la falta o a confesar el hecho.

## **6.2. Sanciones.**

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán:

#### **Faltas leves:**

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

#### **Faltas graves:**

Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

#### **Faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de diecisiete a sesenta días. Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, percepción equivocada de la situación provocada, etc.; podrán ser complementadas con jornadas de

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

formación fuera de horas de trabajo, cuando esta medida se considere adecuada por la dirección de la organización, para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

- Pérdida de categoría de seis meses y un día, a definitiva. La pérdida temporal o definitiva de la categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.

- Desplazamiento de tres meses a un año.

- Traslado definitivo.

- Despido.

#### **Cuadro Resumen de tipo de faltas y sanciones**

	<b>TIPO DE FALTAS</b>	<b>TIPO DE SANCIONES</b>
<b>LEVES</b>	Observaciones sugerentes y desagradables y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, Uso de imágenes o pósters que atenten contra la dignidad de las personas en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.	Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días en el caso de las personas contratadas o suspensión de la actividad el tiempo equivalente en el caso de personas voluntarias
<b>GRAVES</b>	Invitaciones impúdicas o comprometedoras, gestos obscenos dirigidos, contacto físico innecesario, descalificaciones públicas y reiteradas, comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual, órdenes contradictorias o vejatorias, actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, la orden de aislar e incomunicar a una persona, Llamadas telefónicas, cartas o mensajes electrónicos de carácter ofensivo de contenido sexual.	Desplazamiento de uno a tres meses del espacio físico en el que las personas sancionada y víctima interactúan, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días en las personas contratadas y suspensión de la actividad en las personas voluntarias.
<b>MUY GRAVES</b>	El chantaje sexual, acoso ambiental, sexista y moral, la adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.	Suspensión de empleo y sueldo de diecisiete a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## **7. Acciones para la promoción de entornos seguros: procesos de personas, comunicación, formación, elaboración de mapas de riesgo y relación con socios**

### **Procesos de personas (equipo contratado, en prácticas y voluntariado)**

#### **Descripción del puesto de trabajo**

En la descripción de los puestos de trabajo se incluirá referencia explícita sobre la Política de Género de Entreculturas y el procedimiento para garantizar entornos seguros y libres de acoso y abuso. En las convocatorias de empleo se indicará la petición de referencias.

#### **Proceso de selección**

Se considerarán en las entrevistas de selección cuestiones sobre la protección de menores de edad, así como en situaciones de acoso y abuso sexual, especialmente en aquellos puestos que tengan trato frecuente con menores.

#### **Solicitud de Referencias**

Antes de proceder a la decisión de contratación se verificará la información sobre la persona candidata con las referencias aportadas.

#### **Certificados**

La persona candidata, aportará el certificado de antecedentes penales del Registro Central de Delinquentes Sexuales antes de la formalización del contrato. En el caso de personas voluntarias, becas o prácticas dicho certificado será requerido al momento de su llegada a la organización.

#### **Proceso de acogida**

En el proceso de incorporación se facilitará la información necesaria de este ámbito de protección y se requerirá constancia de que se han recibido y entendido.

#### **Firma recepción Código de Conducta, Política de entorno seguro.**

Con la firma del contrato, la persona que se incorpora firmará el acuse de recibo del Código de Conducta y el Procedimiento de Entorno Seguro, así como el formulario de divulgación voluntaria indicando si alguna vez ha sido condenada por un delito de acoso sexual o

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

infracción de protección de la infancia y juventud o si está sujeta a una investigación en curso en relación con este tipo de delitos. De igual manera se realiza en el caso de personas voluntarias, becas o prácticas.

Esto aplicará a todas las personas que entren en contacto directo con nuestros proyectos y nuestras actividades, aunque no tengan la condición de personal contratado, en prácticas o voluntario (por ejemplo, personas donantes o procedentes de instituciones financiadoras o colaboradoras que realicen visitas o tengan contacto directo con los proyectos de Entreculturas).

## **Comunicación.**

Entreculturas se compromete a garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado.

Los instrumentos de divulgación serán:

- El envío del documento a todas las personas trabajadoras y voluntarias.
- El envío de la ruta de acceso en drive y en G: en carpeta de Códigos de Conducta a las personas anteriormente mencionadas.
- La presentación del documento en reuniones de equipo (tanto a nivel de Sede Central como de delegaciones).
- La inclusión de este documento en los planes de inducción (Welcome Pack) para las personas contratadas y voluntarias que se incorporan a la organización.
- Se incluirá en la página web el Código de Conducta de la Compañía de Jesús y la difusión de los canales de quejas y denuncias internos y externos.

A través de los canales de difusión pertinentes se compartirá con las organizaciones socias, con enclaves de voluntariado internacional, y partícipes de alianzas.

## **Formación**

Se garantizará que la política informativa y formativa de Entreculturas en materia de riesgos laborales, así como en temas de igualdad de género incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual, sexista y moral y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: tanto personal contratado como voluntario.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Se procurará que las personas que integran la CES y la Comisión de Género cuenten con la formación pertinente para el desarrollo de sus funciones.

En coordinación con de la Comisión de Género se promoverán actividades formativas sobre identificación, prevención y actuación ante la violencia de género dirigidas al conjunto de la organización, y fundamentalmente al personal directivo, equipos de responsables y representantes de Comité de Empresa.

Desde la responsabilidad de Personas se promoverán acciones formativas que cuiden y afecten de manera positiva el clima, al buen trato y al respeto en todos los ámbitos de la organización.

Se velará porque las personas involucradas en actividades de especial sensibilidad como encuentros de fin de semana, jornadas externas o internas, tengan la información para la prevención y para el seguimiento adecuado.

En programas de voluntariado internacional se realizarán formaciones específicas de salvaguardia de menores (safeguarding) y de igualdad de género incluyendo medidas adecuadas y compromisos en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual, sexista y moral.

### **Elaboración y seguimiento de mapas de riesgo**

El Mapa de Riesgos de Entorno Seguro, pretende identificar y dar respuesta a los diferentes riesgos de acoso y abuso sexual que podrían aparecer en cada actividad que se desarrolle en nuestras tareas cotidianas. El mapa es un documento interno, y es elaborado durante la implantación inicial, y será objeto de actualizaciones periódicas (por ejemplo, en la evaluación anual del sistema), y de forma incremental (es decir, sin eliminar los riesgos identificados en las revisiones anteriores).

Los mapas de riesgo serán compartidos con el Sistema de Entorno Seguro.

Lo importante es que al final de su elaboración, las situaciones de riesgo más probables o más graves sean identificadas y minimizadas o eliminadas al haberse adoptado las medidas correspondientes.

Unos criterios generales para evaluar el riesgo son:

- Identificar los riesgos tanto en la actividad en sí misma, como en el lugar en el que se mantiene dicha actividad.
- Identificar quién está en riesgo, quién puede ser dañado y cómo. En especial, prestar atención a los grupos más vulnerables.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- Identificar la probabilidad que puede haber de daño.
- Identificar las consecuencias del daño (leve, grave o muy grave) Los riesgos más severos necesitan la atención más urgente.
- Identificar los controles o actuaciones que necesitamos poner en marcha para limitar o reducir el riesgo

Extraído del Manual de Entorno Seguro de la Provincia de España

## Buenas Prácticas

- Identificar la violencia de género como una situación de alto nivel de riesgo y de especial protección en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la organización.
- Elaboración y difusión de materiales (manuales, carteles, dípticos, etc.), realización de campañas específicas para concienciar y sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género.
- Incluir en el manual de acogida información sobre las medidas de prevención y actuación ante los casos de violencia de género.
- Establecer convenios de colaboración con organismos y entidades dedicadas a la asistencia y protección de las mujeres víctimas de violencia de género para facilitar su inserción socio-laboral.
- Trabajar con los equipos de Sede y delegaciones el conocimiento, formación y prácticas que ayuden a crear un clima de respeto y confianza.

## Con las organizaciones aliadas

Como parte de la Red Xavier, Entreculturas pide a sus organizaciones aliadas que cumplan los siguientes requisitos con respecto a la prevención y tratamiento de abuso infantil:

**Requisito 1:** Las organizaciones socias 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 socias 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 socia debe ofrecer a todo el personal que se incorpore en la organización una inducción sobre las políticas y procedimientos de protección a la infancia.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

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

- 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;
- 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.
- Informar a la persona que se va a incorporar al equipo sobre la existencia de una política de protección a la infancia. La persona que se va a incorporar deberá firmar un documento de aceptación indicando que la ha leído y entendido, y que cumplirá con dicha política de protección a la infancia.
- 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.

Entreculturas 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 profundizar en sus políticas de protección a la infancia y la juventud y por la promoción de entornos seguros, Entreculturas facilitará los materiales elaborados por la Red Xavier para este fin.

Respecto a la prevención de acoso y abuso sexual y moral en personas adultas, Entreculturas 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, Entreculturas ofrecerá cauces para facilitar el desarrollo de estos protocolos.

## **8. Evaluación y seguimiento**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

La Fundación Entreculturas, dentro del marco de la Política de igualdad de la organización y en relación con el Plan de Prevención de Riesgos, realizará el seguimiento y efectividad del presente protocolo.

La CES realizará el registro de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de incorporar a los informes anuales de seguimiento de indicadores el seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe será custodiado por responsable de personas de la organización o de organización interna respetando las normas de protección de datos. Este informe se presentará al Equipo Directivo anualmente.

La CES dedicará una sesión de evaluación para recibir las evaluaciones, críticas y sugerencias. Se revisarán los Mapas de riesgo de cara a su mejora en función de la experiencia, reflexión e incidencias proponiendo medidas de protección.

## **9. Información y acompañamiento a las víctimas por acoso, abuso sexual o razón de sexo**

Entreculturas se coordinará con el Sistema de Entorno Seguro de la Provincia para establecer las medidas de apoyo a la víctima pertinente.

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidades Autónomas con presencia de Entreculturas.

Para ello pueden solicitar información en el Instituto de la Mujer. El Instituto de la Mujer tiene, entre sus funciones, la de recibir y canalizar, en el orden administrativo, denuncias formuladas por mujeres en casos concretos de discriminación de hecho o de derecho por razón de sexo.

Toda persona que considere que está siendo discriminada por razón de sexo puede dirigirse a este organismo exponiendo los hechos causantes de esa discriminación, aportando los siguientes datos:

- Datos personales: nombre, apellidos y dirección.
- Identificación de la persona, entidad o empresa autora de los mismos.

Enviar el Modelo de denuncia (área de descargas):

- **Por carta:** Instituto de la Mujer (área jurídica)

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

C/ Condesa de Venadito nº 34. 28027 Madrid

- **Por correo electrónico: [juridico@inmujer.es](mailto:juridico@inmujer.es)**

Las denuncias recibidas son remitidas a los organismos públicos competentes dando traslado de toda la documentación aportada.

Las denuncias por discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y de Seguridad Social se pueden plantear directamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a través del siguiente enlace:

**[http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion\\_al\\_Ciudadano/COMO\\_DENUNCIAR\\_IT\\_SS.html](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIAR_IT_SS.html)**

En ningún caso las denuncias son remitidas a órganos judiciales teniendo que ser la persona interesada la que acuda a los mismos.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## **ANEXO 1. Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral**

Don/Doña, habiendo sido designado por FUNDACIÓN ENTRECULTURAS para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso. Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por FUNDACIÓN ENTRECULTURAS de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En                    a                    de                    de

Firmado:

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## ANEXO 2. Modelo de denuncia formal por acoso

### SOLICITANTE :

Persona afectada:

Personas y Equipos:

Representante Voluntariado:

Representante Comité Empresa:

Representantes de la equipo persona afectada:

Otras:

### TIPO DE ACOSO/ABUSO:

Descripción:

Sexual:

Por razón de sexo:

Moral (otros):

### DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

NIF:

SEXO Hombre Mujer

Puesto de trabajo:

Vinculación (Contrada/Voluntaria):

Centro de trabajo/Departamento/Delegación:

Vinculación laboral/Tipo de contrato/

Teléfono de contacto:

### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:

Detalle de cómo se recibe la información (teléfono, correo, mail, en persona ...):

SOLICITUD Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o moral

Localidad y fecha Firma de la persona interesada

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Este documento deberá ser entregado a: (Indicar nombre, apellidos y localización de la persona de la empresa/entidad encargada de su recepción)

### **ANEXO 3: Ficha para el registro de casos de acoso/abuso**

#### **1. Fecha de la queja o denuncia.**

Fecha	
Hora	
¿Cómo se recibió la información? (por teléfono, correo electrónico, correspondencia, en persona etc.) Adjunte cualquier información escrita a este formulario	

#### **2. Detalles de la persona que hace la queja/denuncia (demandante)**

Nombre	
Dirección	
Número de teléfono	
Correo electrónico	
Relación con la víctima	

#### **3. Detalles de la víctima (persona adulta o menor de edad)**

Nombre	
Fecha de nacimiento	

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Sexo	
Dirección	
Número de teléfono	
Origen étnico (si amerita)	
Idioma (¿se necesita intérprete?)	
Discapacidad funcional o necesidades especiales	

#### 4. Detalles de padre, madre o tutor/a (si corresponde)

Nombre	
Dirección (en caso de que sea diferente a la del menor)	
Número de teléfono	
¿Están al tanto de la denuncia? (sí o no)	

#### 5. Detalles de la persona demandada

Nombre	
Dirección	
Número de teléfono	
Relación con la víctima	

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Relación con Entreculturas	
Relación con alguna organización aliada/centro social/empresa colaboradora/empresa proveedora...	
Dirección en el momento del presunto incidente	
Contacto actual con niños/niñas/jóvenes, si se sabe (docente, trabajo con grupo de jóvenes, etc.)	
Información adicional	

## 6. Detalles de la denuncia

Fecha del incidente	
Momento del incidente	
Dirección en la que tuvo lugar el incidente	
¿Había testigos? (¿Quién/es?, ¿Cuántos, etc.)	
Detalles del incidente	
¿Es la víctima (persona adulta o menor de edad) conocedora de que se ha puesto una denuncia?	

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## 7. Acciones emprendidas

¿Se ha remitido el asunto a las autoridades competentes? (sí o no)	
Si se ha respondido que sí en la sección anterior, indique fecha y momento de la denuncia	
¿A quién se dirigió? (nombre y puesto)	
Dirección	
Número de teléfono	
Correo electrónico	
Si no se ha remitido el caso a las autoridades competentes, ¿por qué?	

## 8. Próximos pasos

¿Qué acciones se acordaron y quién las adoptó cuando se remitió el asunto a las autoridades pertinentes?	
¿Hay alguna preocupación inmediata de protección? Si es así, registre cuáles son y declare qué acciones y quién las ha emprendido.	

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## 9. Detalles de la persona responsable de CES o Agente confidencial

Nombre	
Número de teléfono	
Dirección	
Puesto de trabajo en la organización	
Fecha del cumplimiento del formulario	
Firma	

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## **ANEXO 4: Orientaciones para el proceso de escucha, registro, notificación, apoyo y documentación de casos de acoso/abuso**

Extraído de Manual de Sistema de Entorno Seguro de la Provincia de Jesús

→ **Saber ACOGER, saber RECOGER la información, saber PROCEDER: Escuchar, Registrar, Actuar**<sup>[1]</sup>

### **Orientaciones sobre lo que se debe y no se debe hacer en una entrevista/conversación.**

Cada situación es única, y no hay fórmulas que sirvan para todas ellas. Los expertos dicen que la experiencia cuenta mucho, y que no se ha de tener miedo de pedir ayuda.

Es bueno mantener la calma, ser discreto/a y no expresar inclinaciones o tomar partido (puesto que algunas de las sospechas y denuncias podrán revelarse como falsas, incluso aunque sean bien intencionadas). Sin embargo, el bienestar y la seguridad de la víctima, e incluso de la propia institución (por la responsabilidad legal que tiene) pide que ninguna sospecha o denuncia quede sin investigar.

Ante cualquier situación de maltrato y abusos sexuales, el o la profesional debe escuchar al MAV, y no cuestionarle la veracidad de su relato y darle todo el apoyo que necesita. Que el MAV se sienta **Acogido**.

El que primero recibe la revelación puede no tener la competencia para determinar si lo revelado es verdad o no. Su obligación es escuchar y hacer un informe NO-DIAGNÓSTICO. **Sólo recoger.**

Escuchar

¿Cómo realizar las conversaciones?

<b>CONVERSACIONES NO ESTRUCTURADAS</b>	<b>CONVERSACIONES ESTRUCTURADAS</b>
--	-------------------------------------

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Es Información espontánea que el MAV le da a la persona de referencia y que hemos de creer pues es su vivencia del hecho.	Son entrevistas en posibles casos. Se hacen preguntas para aclarar una sospecha de abuso.
Mantener la calma, no dejarnos llevar por nuestras propias emociones y estar centrados en el MAV sin juzgar ni opinar o tomar partido.	Hay que tener cuidado en hacer preguntas sugestivas porque el MAV puede tratar de complacer al otro diciéndole lo que cree que quiere oírle decir y el entrevistador con sus preguntas, puede hacer creer al MAV que han ocurrido determinados hechos.
Darle espacio al MAV para su declaración y apoyar su intención de explicar su experiencia.	No guiarse por decisiones tomadas con anterioridad o la previsión de que haya ocurrido el abuso.
No posponer la conversación. Escucharle de forma inmediata	Atentos/as a otros factores o situaciones de estrés que puedan dar explicación a los comportamientos llamativos.
Escuchar activamente. No hacer muchas preguntas para no contaminar el relato.	Hay que distinguir entre las conductas llamativas que requieren una explicación y peculiaridades específicas de desarrollo o de personalidad.
Mostrar atención y comprensión.	Evitar conclusiones apresuradas.
Pedirle que diga lo que pasó; no interrumpirle con preguntas. Mejor realizarlas cuando termine.	No interpretar incorrectamente los comentarios del MAV.
Las preguntas son útiles, pero deben ser abiertas (dan más información)	Se pueden realizar preguntas cerradas (dan información específica)

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

<p>Ser honesto/a en la conversación. No hacer promesas falsas que no se puedan cumplir (no prometerle que nadie lo va a saber).</p>	<p>No inducir respuestas con nuestras preguntas.</p>
<p>No mostrarse muy afectado a nivel emocional.</p>	<p>Estar atento/a a las incongruencias en el relato.</p>

Aspectos a tener en cuenta:

- Realizar la entrevista en un lugar acogedor sin que pueda ser interrumpido/a.
- Sentarse al lado del MAV (En posición L, mejor que enfrente o detrás de una mesa).
- Utilizar un tono y timbre de voz moderado.
- Mantener contacto visual frecuente, aunque no continuo.
- Cuidado con el contacto físico.
- Darle seguridad y tranquilidad.

### Registrar

Es imprescindible e importante realizar una buena documentación de las sospechas, las conversaciones y los hallazgos. Por ello, es necesario que se tomen notas de lo escuchado lo antes posible y se debe intentar que esas notas sean lo más fieles posible a lo dicho (si es posible de manera literal) y de algunas conductas “no verbales” (tono de voz, llanto, mirada huidiza...) indicando también fecha y hora de la conversación:

- Para dar credibilidad en posibles procedimientos penales, ya que las declaraciones de los MAV afectados se mantienen, en gran medida, sin cambios durante los interrogatorios reiterados.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- Permite que el MAV sea entrevistado el menor número de veces por el menor número de personas.
- Puede evitar a otras personas involucradas que se les vuelva a interrogar o disminuir el estrés de las personas afectadas.
- Puede ofrecer detalles sobre el desarrollo de síntomas durante una posible psicoterapia en el futuro y puede servir como evidencia a las compañías de seguros.
- Para distinguir qué decisiones son útiles y cuáles son menos útiles.
- Es una prueba de que los y las profesionales toman en serio los hechos expresados por los MAV.

### **Notificar**

Cualquier persona profesional o voluntaria adulta, tiene la obligación social, ética y legal de actuar en los casos de maltrato que conozca, incluyendo el abuso sexual según la Ley Orgánica 1/96 de 15 de enero de protección jurídica del menor.

Es obligación de quien recibe la noticia del hecho comunicarla a la persona responsable del Centro (suele ser el Director o Directora) para que se inicien los procedimientos eficaces con el objeto de proporcionar la asistencia necesaria que garantice la protección inmediata.

Por este motivo, tras una revelación o al estar al corriente de un posible caso de abuso, hemos de notificar inmediatamente al responsable del centro o actividad en la que se da el caso, y a la persona coordinadora de entorno seguro (siempre y cuando no sea ninguno de ellos el posible abusador), la información que se ha recibido, para tomar las medidas oportunas dependiendo del caso y decidir el mejor proceder inicialmente.

Se pueden tomar diferentes medidas, algunas de las cuales se llevarán a cabo simultáneamente: abrir una investigación por alguien capacitado para ello, apartar al posible abusador, aportar seguridad y las primeras atenciones necesarias a la víctima (atención sanitaria, policial, etc.), informar a los servicios sociales o las administraciones pertinentes... **Para iniciar cualquier proceso, lo primero es poner en marcha el Sistema de Entorno Seguro.** Este sistema tiene un equipo en cada centro, institución u obra, que, en coordinación con el equipo responsable de la Provincia, valorará la mejor actuación según el caso y tomará las decisiones oportunas para iniciar el proceso.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## Apoyar

Mientras el MAV continúe en el centro será necesario que el responsable se coordine con los profesionales de los servicios que están interviniendo en el caso, para tener conocimiento de su situación, y entender e interpretar sus conductas, así como ofrecer espacios de escucha y contención emocional si fuera necesario.

Si se han tomado medidas protectoras que no permiten que la persona afectada asista al centro o institución, es aconsejable que se dé una explicación a los compañeros y compañeras del grupo al que asiste, adecuada a la edad y a la situación y contexto.

También se ofrecerá apoyo al entorno tanto de la víctima como del investigado.

## Documentación del proceso

La evidencia inicial y las sospechas suelen ir acompañadas de un fuerte sentimiento de inseguridad. Esto está relacionado con el hecho de que los síntomas que pueden presentarse como efectos de un abuso generalmente no son específicos y pueden explicarse por otras causas, como ya hemos señalado anteriormente.

Durante la documentación de las sospechas, es muy importante diferenciar y registrar de forma separada entre el nivel fáctico y el nivel reflexivo:

<b>NIVEL FÁCTICO</b>	<b>NIVEL REFLEXIVO</b>
(documentación objetiva de los hechos)	(documentación subjetiva de las reflexiones personales)
¿Cómo surgió la sospecha?	¿Qué reacciones o sentimientos desencadenan en mí estas observaciones?
¿Cuándo realicé qué observaciones?	¿Existen otras explicaciones posibles para las observaciones?
¿Qué información compartió el MAV conmigo, cuándo y cómo?	¿Qué pienso que le ocurrirá al MAV si no hay una intervención?

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

¿Qué información compartió un tercero conmigo, cuándo y cómo la compartió?	¿Qué medidas debo tomar?
--	--------------------------

Lo que se ha de tener en cuenta para hacer una buena documentación del caso.

Tras la finalización de las actuaciones que así se acuerden con la Responsable de Entorno Seguro de la Provincia se realizará un informe que será remitido a la misma, para que, de acuerdo con la LOPD, quede registro de cada situación encontrada en cualquier institución, centro u obra de la Compañía y las actuaciones y conclusiones finales de todos los pasos llevados a cabo tanto con el abusador como con la víctima y su entorno, y dentro del centro en el que hayan ocurrido los hechos. Sólo entonces, se considerará que el caso está debidamente cerrado.

<sup>[1]</sup> Los manuales de Keep the Children Safe hablan del principio **ACT**: 1) Actuar según las propias preocupaciones, en caso de duda avanzar siempre; 2) Centrarse en el MAV (Children), ya que la protección de los menores debe ser la consideración más importante; 3) el Tiempo cuenta, es bueno asegurar una respuesta templada, efectiva, confidencial y apropiada a las cuestiones de protección

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## **BLOQUE III**

# **PROTOCOLO DE PROTECCIÓN DE MENORES**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## BLOQUE III

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE MENORES

---

- 1. Guía de actuación ante riesgos vinculados con menores.**
- 2. Criterios educativos a seguir en actividades con adolescentes y jóvenes.**
- 3. Código de la Provincia de España: “Modo de proceder en relación con los menores a efectos de evitar conductas impropias”.**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## **PROTOCOLO DE PROTECCIÓN DE MENORES**

Entreculturas es una ONGD nacida en 1999 que defiende el derecho a la educación como instrumento de cambio social y diálogo entre culturas. Desde sus inicios, ha trabajado promoviendo la participación de las y los jóvenes en la transformación social, y tiene una gran trayectoria de trabajo con centros educativos, profesorado y alumnado.

Debido a que el propósito de Entreculturas es defender el derecho a una educación de calidad para todos y todas, y teniendo en cuenta que una parte importante del trabajo que realiza está vinculado con educación (formal y no formal) dirigida a niños, niñas, adolescentes y jóvenes, resulta fundamental contar con este “Protocolo de protección de menores” para orientar la actuación de la institución y de todos sus integrantes, de manera que se obre en todo momento respetando y promoviendo los derechos humanos de la población destinataria de las intervenciones. Asimismo, es fundamental que se disponga de los mecanismos y procedimientos necesarios para asegurar la actuación certera ante situaciones que puedan poner en riesgo la protección de menores de edad vinculados de una u otra manera con Entreculturas.

Por todo ello, Entreculturas se acoge a al **Código de Conducta de la Compañía de Jesús en España**, y todas las personas que trabajen con menores deben firmar el compromiso “Modo de proceder en relación con los menores a efectos de evitar conductas impropias” (parte integrante de este Protocolo).

Como este documento establece, “las instituciones educativas y apostólicas deben estar formadas y preparadas para **prevenir y evitar que sucedan casos de maltrato o abuso**, especialmente abuso sexual (...). Estas instituciones están obligadas a garantizar que las interacciones que en ellas se vivan sean seguras y positivas, tanto en las relaciones verticales que se dan entre los menores y los profesionales adultos que en ellas trabajan, como entre los mismos menores con su diversidad de edades, experiencias y evolución psicológica. El respeto a la dignidad de las personas y a su desarrollo exige la **observancia de normas de comportamiento que garanticen a todos la protección que naturalmente se les debe y que el ordenamiento jurídico les garantiza**”.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Entreculturas se rige por el Código de Conducta que incluye el presente **“Protocolo de protección de menores”**, que adapta los principios del Código al trabajo específico que Entreculturas desarrolla con adolescentes y jóvenes.

Así mismo, Entreculturas se adhiere al código específico elaborado por la **Provincia de España de la Compañía de Jesús**, en relación con el trato con menores, que forma parte integrante de este Protocolo: **“Modo de proceder en relación con los menores a efectos de evitar conductas impropias”**.

Por tanto, el Protocolo consta de los siguientes apartados y documentación anexa que resulta fundamental para el proceder de la institución en la protección de menores, siendo partes integrantes de este Protocolo:

1. Guía de actuación ante riesgos vinculados con menores.
2. Criterios educativos a seguir en actividades con adolescentes y jóvenes.
3. Código de la Provincia de España: “Modo de proceder en relación con los menores a efectos de evitar conductas impropias”.

### **1.- GUÍA DE ACTUACIÓN ANTE POSIBLES RIESGOS. ACTIVIDADES CON ADOLESCENTES Y JÓVENES**

Se han identificado una serie de riesgos ante situaciones que, aun en baja probabilidad, teniendo en cuenta la experiencia y las medidas preventivas con las que contamos, podrían darse en el marco de actividades que con frecuencia se organizan desde Entreculturas. Para poder reaccionar a tiempo y de forma adecuada ante estas situaciones, es importante establecer previamente la intervención que se desarrollará en cada caso, y el protocolo que se activará.

Antes de nada, es importante tener en cuenta que todo el personal técnico de Ciudadanía sabe que ante una situación de gravedad/emergencia debe acudir en primer lugar la persona responsable en última instancia de la actividad, quien a su vez acudirá a la persona coordinadora del área de ciudadanía, en caso de ser necesario. Esta cadena de avisos está clara para todas las personas del equipo, y es la que se activará en todos los casos que sea necesario. Ninguna persona del equipo tomará ninguna medida que implique acciones externas con jóvenes, docentes, centros educativos, organizaciones, proveedores, autoridades, etc. sin antes activar esta cadena, dentro siempre del cumplimiento estricto de la legalidad vigente y con la excepción de los supuestos señalados en esta instrucción orientados a la salvaguarda en primer lugar de la seguridad de las personas.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Por otra parte, es importante tener en cuenta que contamos con su seguro de responsabilidad civil con la compañía HICOX, y número de póliza HD IP6 2001321. Este seguro es obligatorio y solo cubre la posible responsabilidad civil que se derive de daños personales o materiales acontecidos bajo nuestra responsabilidad.

Las situaciones de riesgo potencial identificadas y sus respectivas indicaciones de actuación son las siguientes:

**1. Accidente de un autobús que traslada a jóvenes para la actividad.**

- Responsable de autobús llama a técnico/a de su delegación, quien avisará a la persona responsable de programa.
- Esta persona ante un accidente que revista gravedad (existencia de personas heridas significativamente) activará un comité de emergencia formado por la persona responsable del programa y una persona del equipo coordinador de Entreculturas, en este caso la persona coordinadora del área de Ciudadanía, y el/los/la/s técnicos responsables en los territorios afectados. Este comité valorará en primer lugar la pertinencia de, en función de la gravedad del caso, incorporar en el mismo a la dirección de Entreculturas (ejecutiva, de comunicación y gestión de riesgos). El comité tendrá que decidir sobre:
  - ✓ Necesidad de trasladar al lugar del accidente a más personas de Entreculturas.
  - ✓ Comunicación inmediata a las familias y valoración de la necesidad de procurar algún tipo de asistencia a las mismas.
  - ✓ Comunicación a los centros educativos u organizaciones de los que provienen las personas afectadas.
  - ✓ Portavocías con las familias, autoridades y medios de comunicación.
- En paralelo, el responsable de autobús llevará a cabo todas las medidas de urgencia para procurar la asistencia necesaria en el menor tiempo posible, protegiendo siempre en primer lugar a las posibles víctimas, cuidando especialmente la seguridad física y emocional de todas las personas afectadas.
- En caso de que la persona responsable de autobús o acompañamiento en cualquier otro medio de transporte no se encuentre en condiciones de prestar ayuda, la empresa responsable y el/la profesional que conduce el autobús contratado tendrá el número de

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

teléfono del técnico o técnica de EC con qué contactar y será esta persona quién active la cadena. En caso de que el traslado se efectúe en transporte público los y las participantes llevarán un número de emergencia en Entreculturas con quién contactar.

- Contamos con una póliza de seguro de accidentes (Compañía: MARKEL; Número de póliza: 147266). Cubre la asistencia a lesiones en centros concertados por la aseguradora y en cualquier centro en caso de riesgo de atención de urgencias por riesgo vital.

## **2. Carencia de autorizaciones correspondientes a menores.**

- Prevención: La norma de obligado cumplimiento por parte de todo el equipo de Entreculturas es no permitir el traslado o participación en actividades de ningún menor sin autorización. Las autorizaciones y su correspondencia con la identidad indicada se revisarán antes de comenzar el traslado. En caso de que estas disposiciones fallen por un error humano, se aplicarán las siguientes instrucciones:
  - Responsable de autobús:
    - ✓ Llama en primer lugar a la familia de la o el joven a quien le falte autorización para confirmar que la familia autoriza.
    - ✓ Llama a continuación a técnico/a responsable, quien avisará a la persona responsable del programa que activará en caso de que la situación lo requiera el comité de emergencias descrito en el apartado anterior.

## **3. Accidente grave/enfermedad/choque alérgico de joven durante la actividad.**

Prevención: Ficha médica y de alergias con autorización de fármacos. Para cada actividad que involucre este riesgo, habrá una persona responsable de vigilar la correcta medicación autorizada previamente por las familias por escrito en el modelo de autorización de fármacos y el cumplimiento de las dietas especificadas.

- Cualquier persona de Entreculturas en el momento que se produzca un accidente o una reacción alérgica grave que en ambos casos haga temer por la vida o integridad física de la persona afectada, lo primero que hará será avisar inmediatamente a los servicios de emergencia y a continuación avisará a la persona responsable de la actividad, que en su caso activará el comité de emergencia.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- En caso de que el accidente, enfermedad, o reacción alérgica no revista gravedad extrema, la persona responsable de Entreculturas contactará con la persona responsable de emergencias, que se hará cargo de la situación e informará a la persona responsable de la actividad, quién activará el comité de emergencias, según lo descrito anteriormente.
- En el caso de que sea trasladado de emergencia a algún centro hospitalario:
  - Una persona responsable de su Red acompañará al/la joven en ese traslado y estancia. En caso de ser menor de edad se procurará que acompañe también el educador/a acompañante del centro u organización del que provenga, o alguna persona que pueda ofrecer seguridad emocional.
- Contamos con una póliza de seguro de accidentes (Compañía: MARKEL; Número de póliza: 147266) Cubre la asistencia a lesiones en centros concertados por la aseguradora y en cualquier centro en caso de riesgo de atención de urgencias por riesgo vital. Los y las jóvenes llevarán todas sus tarjetas de la sanidad pública. En caso de duda se acudiría siempre al centro más cercano priorizando servicios públicos en caso de gravedad.

#### **4. Consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias.**

Prevención: Guía de criterios educativos trabajada y distribuida con todas las personas que van a ser referentes para los y las adolescentes y comunicada a las familias, educadores acompañantes, centros y organizaciones de las que provienen. Las normas se trabajan antes de cada actividad que involucre este riesgo, con todos los grupos y recordadas en la inauguración tanto a jóvenes como a acompañantes.

- La guía de “Criterios educativos” recoge de forma detallada el modo de actuar en el caso de que se detecte este tipo de consumo, enfatizando que se trata de consumos ilegales en la mayoría de los casos (menores de 18 años, lugares públicos, sustancias ilegales, etc.) y que afectan a la convivencia, en cualquier caso.

#### **5. Percepción de abuso/situación de abuso entre iguales.**

- La persona responsable que detecte un abuso o a la que acudan por motivo de un abuso:

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- ✓ En primer lugar, atenderá a la persona que refiere el abuso para entender la dimensión del suceso que le está refiriendo, y para garantizar su seguridad emocional.
- ✓ En segundo lugar, avisará a la responsable del programa que activará el comité de emergencia según lo descrito anteriormente.
- ✓ El comité de emergencia decidirá sobre las medidas en relación con la protección de la víctima; valorará si la situación pudiera ser constitutiva de una infracción regulada en la Ley Penal del Menor; la comunicación con las familias y los centros educativos y organizaciones de origen; y en todo caso aplicará lo previsto en el documento “Criterios Educativos” y cumplirá con los deberes que estipula la legalidad vigente.
- ✓ La persona Coordinadora del Área de Ciudadanía valorará si es necesario y, en su caso activará, el protocolo de riesgos reputacionales.

## **6. Percepción de abuso/ situación de abuso cometida por una persona voluntaria o contratada de Entreculturas.**

Prevención: Es requisito del voluntariado y del personal contratado contar con el certificado de penales referido a la falta de antecedentes en los delitos especificados en la Ley 26/2015 y la Ley 45/2015. Voluntariado y personal contratado ha firmado el Protocolo para Obras de la Compañía de Jesús que trabajan con menores. Todas las personas contratadas han firmado el Código de Conducta de las personas que trabajan en Obras de la Compañía de Jesús. El contenido de estos protocolos orientados a la prevención de estas situaciones y a la protección de la infancia es conocido por todo el equipo y recordado en la preparación de cada actividad y serán cumplidas escrupulosamente, pudiendo aplicarse en caso contrario. Más allá de estos protocolos, la organización y todos sus miembros cumplirán escrupulosamente con la legalidad vigente y todos los deberes que de esta se derivan.

- En caso de que se observe o se tenga conocimiento por cualquier medio del posible incumplimiento de las normas autorreguladoras de la organización, se pondrá en conocimiento de la Coordinadora del Área de Ciudadanía, que tomará las medidas disciplinarias y de organización oportunas para reconducir la situación. Se tendrá especialmente en cuenta que no se produzca o vuelva a producir ninguna situación de

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

riesgo potencial para un menor de edad, el objetivo principal siempre será la protección de los menores.

- Ante el menor indicio de que pudiera haberse dado una situación de este tipo, se pondrá en conocimiento de la responsable del programa y de la coordinadora del Área de Ciudadanía que activarán de manera inmediata el comité de emergencias incluyendo al equipo directivo de Entreculturas.
- Este comité activará los mecanismos previstos en el Código de Conducta de la Compañía de Jesús en España.
- Y tomará todas las decisiones pertinentes encaminadas a:
  - ✓ Proteger a la víctima y reparar el daño.
  - ✓ Facilitar la actuación de la justicia.
  - ✓ Evitar cualquier posibilidad de riesgo futuro.

## **2.- CRITERIOS EDUCATIVOS PARA ACTIVIDADES CON ADOLESCENTES Y JÓVENES**

Este apartado pretende ofrecer una pauta común para todas las personas adultas que participen por parte de Entreculturas en actividades con adolescentes y jóvenes. Es importante que estas personas sigan los criterios tanto de protección como educativos, ya que actuarán como referentes para menores de edad. A este respecto podríamos diferenciar entre los criterios a la hora de aplicar las normas como herramienta educativa, y el procedimiento de resolución de conflictos entre iguales, en caso de que éstos surjan.

Las normas y los criterios educativos, tanto los de carácter general, referidos a las normas o en relación con la resolución de conflictos, han de ser conocidos por el profesorado acompañante de los y las jóvenes, las direcciones de sus centros educativos y las familias de los chicos y chicas participantes. A tal efecto, Entreculturas se compromete a hacer llegar estos documentos al profesorado y otro personal involucrado con tiempo suficiente, así como a adjuntarlos en las cartas que se enviarán (de ser requerido por la actividad) a las familias. Finalmente, mencionar que estos criterios educativos incluyen acciones específicas para diferentes tipos de actividad, que son comunes para Entreculturas, por ejemplo, encuentros de

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

más de un día de duración, incluyendo el alojamiento. Por tanto, habrá indicaciones que sólo aplican para estos casos, y así queda reflejado.

### **Criterios generales**

Con carácter general, debemos tener en cuenta que la finalidad de estas normas y procedimientos es ante todo educativa y de convivencia. Es decir, con ellos queremos garantizar espacios de convivencia armónica y provechosa, facilitando una experiencia de aprendizaje positiva e inclusiva.

En este sentido la expulsión no será una medida a considerar en términos generales. Esto hay que entenderlo siempre en el marco del cumplimiento de la legalidad vigente. Los procesos conflictivos, tanto por incumplimiento de normas como por problemas de relaciones personales, se seguirán hasta el final durante la actividad como oportunidad de crecimiento personal y aprendizaje. No obstante, en el caso de incumplimiento grave y/o reiterado, podrá decidirse la no participación del o la joven en la siguiente asamblea o encuentro al que esté convocado. Esta decisión corresponde en última instancia a las responsables de Entreculturas que la tomarán escuchando y teniendo en cuenta al profesorado que le acompaña y a la persona técnica de la red correspondiente.

Durante las actividades hay siempre dos personas de Entreculturas como referencia para todo aquello que tenga que ver con los aspectos educativos en relación con los y las jóvenes: contenidos y desarrollo de los talleres, convivencia (normas y conflictos), espacios informales, organización de tiempos, experiencias de los y las jóvenes etc. Éstas serán definidas en cada actividad con nombre, apellidos y cargo en la organización y tendrán amplia formación y experiencia en intervención socioeducativa con jóvenes, mediación y resolución de conflictos, prevención de conductas de riesgos, etc.

Cualquier profesor, profesora, joven, tallerista o persona voluntaria que tenga alguna inquietud en relación con el bienestar, conducta o proceso de aprendizaje de los y las jóvenes, se lo dirá a los responsables de jóvenes o a la persona técnica de Entreculturas que tenga más cercana, si ello le resultara más sencillo.

Por otra parte, como se ha explicado en el apartado anterior, Entreculturas cuenta con personas que en última instancia y en caso de que fuera necesario, se responsabilizan de cualquier cuestión relacionada con estos aspectos y con cualquier otro y que tendrán cargos de mayor responsabilidad en la organización.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

### **Criterios educativos en relación con las normas**

Las normas pretenden ser un elemento educativo, de modo que siempre que la situación lo permita se fomentará la reflexión en torno a la norma. De esta forma, aportarán e intercambiarán sus opiniones e inquietudes a través del debate, con el fin de crear una atmósfera en la que se sientan participantes en su puesta en funcionamiento, generándose un sentimiento de apropiación, y, en consecuencia, de responsabilidad en torno a las mismas. En el caso de que se creen estos espacios podrán debatir su utilidad o finalidad, pero nunca cambiarla, dado que somos muchas personas durante un breve espacio de tiempo y no es viable llegar a un consenso en torno a las normas.

Pedimos al profesorado y a otros acompañantes de los y las jóvenes por parte de Entreculturas que se trabajen las normas previamente a las actividades. Trabajarlo en cada centro en una de las últimas reuniones del grupo de red y reservar un espacio durante los viajes para reflexionar sobre ellas. Al comienzo de los talleres, se hará un repaso como recordatorio.

#### • Uso del móvil:

Debido al uso habitual de los móviles, es probable que alguna de las actividades se vea interferida. Por eso pediremos que los móviles sean desconectados durante los talleres.

Intentaremos prevenir a lo largo de toda la actividad, motivándolos en los espacios informales para que hagan uso restringido del mismo.

Cuando comience el primer taller se hará un repaso de las normas como recordatorio.

La primera vez que alguien saque el móvil durante la actividad se abrirá un debate grupal con el objetivo de llegar a un acuerdo sobre qué hacer en caso de que se vuelva a repetir la situación. Si la situación volviera a repetirse, se aplicará la consecuencia restaurativa decidida por el grupo. Es decir, la consecuencia debe de ir orientada a compensar a grupo por la interrupción de la actividad debido al uso del móvil, incumpliendo la norma de convivencia. No será una sanción sin más a quien la incumpla, siempre tendrá que guardar relación con hacer algo positivo para el grupo o, en último extremo, para evitar nuevas disrupciones, pero que no pasen por excluir de la actividad ni por la sustracción del móvil. Podría ser, por ejemplo, que el grupo decidiera dejar todos los móviles en una caja en la entrada del aula.

**En el caso de que los y las jóvenes saquen fotografías con el móvil durante las actividades y las cuelguen en las redes sociales, no existe responsabilidad alguna por parte de Entreculturas ya que son ellos y ellas mismas las que las distribuyen o hacen uso de ellas.**

#### • Relación entre jóvenes de distintas redes autonómicas

El objetivo de muchas de las actividades, especialmente de los encuentros, es que tengan la oportunidad de conocerse y sentirse parte de la red global a la que pertenecen. Por ello es imprescindible que se relacionen con personas de otras localidades, regiones y países,

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

estableciendo lazos de unión en relación con un compromiso común. Este punto es clave a la hora de reforzar su pertenencia a la red, puesto que desde su propia experiencia tienen la oportunidad de conocer y apreciar la dimensión que alcanza ese compromiso común por el que han apostado. Estas nuevas relaciones ayudan a fortalecer su identidad, estableciéndose en muchos casos vínculos afectivos, de respeto y de ayuda mutua.

Por eso, es fundamental que a lo largo del encuentro se cuide este aspecto. Tanto los responsables de jóvenes como los y las talleristas deben estar alerta por si se diesen casos de falta de integración de alguno de sus miembros, de modo que si existiese alguno habría que animarle en los espacios informales para que se relacionase con gente nueva. Igualmente, se pondrá en conocimiento de los responsables de jóvenes, de la persona técnica de educación que acompañe su red, y del docente que le acompañan, para que le animen.

En relación a este punto es importante mencionar que los jóvenes formarán a lo largo del encuentro diferentes grupos o equipos dependiendo de la naturaleza de la actividad que vayan a desempeñar, sea logística, didáctica o de tiempo libre. Así se constituirán los **grupos madre**, organizados entre jóvenes de diferentes redes para la realización de determinadas actividades (como la presentación el viernes por la tarde o algunas relacionadas con el tiempo libre, como las comidas), con el objetivo de que se mezclen; los **grupos de los talleres**, organizados para la realización de las actividades de la propuesta didáctica; y los **grupos por comunidades autónomas**, formados para la recogida y limpieza de los espacios y otras tareas de colaboración. Gracias a estos grupos interactúan con más jóvenes y aprovecharán más el encuentro.

Los responsables de jóvenes podrán poner en marcha cambios en las agrupaciones de los talleres o en otras dinámicas para favorecer más la relación entre jóvenes, en caso de que fuera una dificultad generalizada, así como buscar su propia complicidad para facilitar la relación con un determinado grupo o persona.

- Tareas en torno a recogida y limpieza de las comidas y talleres

El tema de la convivencia durante las actividades, especialmente las de mayor duración, es una cuestión fundamental, tanto para el buen desarrollo del mismo, como elemento esencial para trabajar aspectos como la participación y la importancia de la implicación con el entorno que les rodea. Por eso se aprovechará la necesidad de recoger y limpiar los espacios comunes para despertar la participación orientada al cuidado del espacio de todos y todas.

Se recordará al principio de cada espacio que cada uno tiene que recoger o limpiar lo suyo o lo de su grupo, siempre aludiendo al significado y la importancia de contribuir a esta labor.

Además, en cada comida, una red autónoma se encargará de revisar que todo haya quedado en orden, así como de limpiar mesas. De esta forma se lleva a la práctica el sentido de implicación con lo colectivo, reforzando la participación y mejorando la convivencia.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- Tabaco, alcohol y otras sustancias

El consumo de estas sustancias se prohíbe durante las actividades, ya que es **ilegal**, bien el consumo en general, bien el consumo por parte de menores de 18. Además, pueden perjudicar gravemente su salud. En torno a esta norma no se aceptará ningún debate, por razones obvias de cumplimiento de la legalidad.

En cualquier caso, puesto que Entreculturas se hace responsable de todos y todas las jóvenes menores de edad, si se consume tabaco, alcohol u otra sustancia, es nuestra obligación ponernos en contacto con las familias para informar de lo ocurrido. De esta forma serán las propias familias las que tomen las decisiones pertinentes.

Asimismo, si alguno de los docentes se encarga de contactar con ellos, deberá comunicárselo a las responsables de Entreculturas para una mejor coordinación.

Si se detectaran botellas de bebidas alcohólicas u otros similares en alguna habitación, pero no constara que se haya consumido, serán retiradas y se hablará con los jóvenes de la habitación correspondiente, recordándoles la norma y su sentido, e informándoles de la retirada definitiva de los efectos.

Por último, informamos que según la última regulación de albergues se establece la prohibición de fumar en estos espacios, tanto dentro de los edificios como en los exteriores.

- Uso y horario de habitaciones

Resulta imprescindible marcar algunas pautas entorno al uso y horario de las habitaciones. No deja de ser una salida de fin de semana en la que más de cien adolescentes van a convivir unos con otros, por lo que es normal que haya que marcarles ciertas normas de convivencia en relación al uso de las habitaciones, el silencio y el respeto de los horarios programados.

DESAYUNO 9:00	COMIDA 14:00	CENA 21:00
---------------	--------------	------------

A partir de las 24:30 será el momento en que nos vayamos a descansar.

En este punto es importante recordarles el valor de la convivencia, del respeto con las demás personas que están alojadas, y el tema del cuidado de lo que es de todos y todas, remarcando siempre la importancia de la implicación con lo colectivo.

- Responsables de las habitaciones

El viernes se facilitará la llegada acompañándolos a las habitaciones asignadas. En ese momento tendrán que nombrar una persona “responsable de habitación” que se encargará de

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

velar por que la estancia en la habitación durante el fin de semana sea la adecuada. A este respecto, esta persona deberá:

- Estar pendiente del bienestar de sus compañeros o compañeras en el caso de que alguno se encuentre mal;
- Controlar si existen desperfectos en la habitación nada más entrar o durante su estancia, en ese caso comunicándoselo a su profesor, responsable de su red o a cualquier persona de peto rojo (voluntariado);
- Revisar que el último día se recogen las sábanas y toallas siguiendo las indicaciones de la casa, y entregar la llave de la habitación a recepción.

Que exista un portavoz que cuide las necesidades del grupo, las obligaciones en torno a las habitaciones y en general el bienestar de todos, ayuda a que asuman las consecuencias de sus actos o decisiones, aumente el compañerismo y el respeto a los demás y aumente su autoestima personal al ser escuchados.

### **Procedimiento de resolución de conflictos entre iguales**

Estos criterios tienen por objeto ofrecer unas pautas generales para seguir en las situaciones de conflicto relacionadas con los y las jóvenes. Para facilitar nuestro papel, estas orientaciones nos servirán para encauzar y coordinar nuestras decisiones y acciones sobre los problemas que puedan surgir.

Como línea general, cuando surja algún conflicto o disputa, se informará siempre a los profesores o profesoras que acompañan a los jóvenes implicados, las personas técnicas de educación de las Redes a las que pertenecen, y a los responsables de jóvenes de Entreculturas durante las actividades.

En caso de que la gravedad de la situación lo requiera, a juicio de los responsables de jóvenes, se informará también a una de las responsables generales de Entreculturas durante la actividad.

1. El primer paso para resolver el conflicto será intentar ayudar a que lleguen a una solución por ellos mismos, siguiendo las pautas de la comunicación no violenta (descripción de los hechos objetivos, es decir, sin juicios personales, expresión de las emociones que provocan en uno mismo, y expresión de lo que se necesitaría de la otra persona). Una de las personas responsables de jóvenes se encargará de acompañar este proceso teniendo presente las pautas de la comunicación no violenta y los pasos de las técnicas de resolución de conflictos para fomentar relaciones de buen trato (anexo 1).
2. En caso de que el conflicto vaya acompañado del incumplimiento de alguna norma, se seguirá el procedimiento y los criterios comentados en el apartado anterior, además de

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

atender a la resolución de conflictos de jóvenes implicados. La solución del conflicto no eximirá de las consecuencias, que, en su caso, puedan derivarse del incumplimiento de las normas.

3. El objeto de este documento es prevenir conflictos graves, pero si aun así nos viéramos en una situación en la cual el conflicto se deba a alguna conducta tipificada como infracción por la Ley Penal del Menor y especialmente en caso de abuso o violencia de género, la primera medida será la protección de la víctima y la inmediata puesta en conocimiento de las personas responsables que activarán el comité de emergencia según las instrucciones de gestión de riesgos y actuarán en estricto cumplimiento a la legalidad vigente.

## **ANEXO 1:**

### **ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR EL MEDIADOR O MEDIADORA EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

#### **► TÉCNICAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:**

Las técnicas para resolver conflictos son maneras de ayudar a las partes del conflicto a identificar el problema y resolverlo de una manera franca, en lugar de acudir a la agresión o al sometimiento.

Este tipo de técnicas son muchas y muy variadas, por lo que la persona que ocupa el lugar de mediador o mediadora es quien debe elegir aquella que mejor se adapte al conflicto y a las partes del mismo. A continuación, os ofrecemos algunas de ellas para que vosotros y vosotras escojáis en aquella en la que os gustaría entrenaros:

- **Técnica de identificación de la escalera del conflicto:** Esta técnica permite tener herramientas para que una vez comience la escalera, ésta se disuelva y así no se crezca el problema que haya surgido. De esta forma no haría falta emplear las técnicas de resolución de conflictos porque se frenaría antes de convertirse en un conflicto en sí. La escalera del conflicto consta de “siete escalones” que es necesario identificar: el desacuerdo (ej.: Juan y María quieren jugar con la pelota, pero a juegos diferentes), la personalización del problema (ej.: ¡eres egoísta! ¡siempre tienes tú la pelota!), el aumento del problema (ej.: ¡y tú eres tonto/a que siempre decides el juego!), la

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

búsqueda de alianzas (ej.: Juan y María buscan alianzas entre sus amigos, se habla del otro/a en vez de con el otro/a), la construcción de la imagen del enemigo/a (las partes sólo se centran en los últimos sucesos y todo lo que se había vivido antes se olvida y queda una imagen deformada del otro), la apertura de hostilidades (el objetivo se centra en hacer daño a la otra parte), y la separación física (ej.: Juan y María se separan de grupo o de clase pero el conflicto queda sin resolver).

- **Técnica “sándwich”:** A la hora de llegar a un acuerdo donde se va a exponer una crítica, es importante que los y las chicas aprendan a seguir el siguiente orden: primero lo positivo, después lo negativo, y al final lo positivo. Estas tres partes pueden introducirse con las siguientes expresiones: Ej. *Yo entiendo que tú...* (decir en PRIMER LUGAR lo que piensa la otra persona... ponerse en su situación e intentar ver sus razones y exponerlas). *Pero yo...* (agregar tus propias razones, siempre después del paso 1). *¿Qué te parece si...?* (propuesta de solución que pueda satisfacer a ambas partes).
- **Técnica de los caminos alternativos:** Es la técnica más utilizada y conocida en la resolución de conflictos, que consta de los siguientes pasos: definición del problema, búsqueda de alternativas, análisis y evaluación de cada una de las alternativas, toma de decisión sobre la alternativa más adecuada y puesta en práctica. Para este tipo de aprendizajes suelen ser útiles los ejercicios con dilemas, la simulación de situaciones conflictivas o los roleplaying donde se necesite la mediación por parte de una tercera persona.
- **Técnicas de toma de decisiones en equipo:** El uso de una u otra dependerá de la cuestión que se esté discutiendo:
  - *La técnica delphi:* En esta técnica se marcan metas, se identifican las establecen las soluciones posibles, se recogen las opiniones de las diferentes partes, se identifican los puntos en común en dichas opiniones y se organizan las respuestas para llegar a un acuerdo.
  - *El Método de la tarjeta de consenso:* Se reparten tarjetas rojas, amarillas y verdes entre los diferentes componentes del grupo. Por orden, se leen las diferentes soluciones posibles y los miembros levantan sus tarjetas en función

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

de su grado de acuerdo. Así pues, la tarjeta roja significa que no está de acuerdo, la amarilla que puede aceptarlo y la verde para expresar que está de acuerdo. Se llega al consenso cuando la mayoría o la totalidad de las tarjetas son verdes. Esta técnica está indicada cuando el conflicto ocurre en un grupo grande.

- La técnica de calificación de criterios: Con esta técnica el primer paso es enumerar las opciones de solución, el segundo paso es establecer una escala de calificación, posteriormente las partes del conflicto califican las opciones enumeradas, después se clasifican según la calificación obtenida y, por último, se selecciona la mejor opción.
- El método STOPP SPA: Se trata de una manera de actuar que usa la Inteligencia Emocional para la resolución de problemas. Sus ocho pasos ayudan a plantearnos el problema de forma consciente y seria, lo que nos prepara mejor para hallar su solución, evitando caer en la apatía y otros sentimientos similares que alejan la solución y nos hacen sentirnos mal. STOPP SPA nos obliga a detenernos a pensar en el problema, evitando que nos dejemos llevar por la presión del momento. La calma puede llegar a mejores soluciones. Los pasos que se van siguiendo son: 1. identificación de sentimientos para darse cuenta de que existe un problema; 2. reflexionar sobre lo que pasó; 3. identificar unos objetivos (¿qué os hubiera gustado que sucediera?); 4. ¿qué cosas podéis hacer para solucionarlo?; 5. prever el resultado con anticipación (¿qué consecuencias tiene cada opción de solución?); 6. seleccionar la mejor opción; 7. anticiparse y perseverar (¿qué haremos si las cosas no salen bien?) y 8. Advertir qué sucedió y cómo se puede continuar, es decir, emplear de nuevo el STOPP SPA.

Pero al margen de las técnicas de resolución de conflictos, hay que tener en cuenta que las partes del conflicto tienen que poseer la capacidad de reconocer a la otra parte, de comprender qué siente la otra persona desde su posición, de ser capaces de negociar la solución del conflicto, etc. Por ello, el o la mediadora, a la hora de intervenir en un conflicto, debe tener en cuenta todas estas capacidades que comentamos a continuación.

► **BUEN TRATO:**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

En un ambiente donde se promueve el buen trato, es más fácil que se gestionen de manera adecuada los conflictos, en el caso de que éstos surjan.

Los estudios sobre el buen trato proponen que éste está compuesto de cinco elementos:

1. **El Reconocimiento**: Es el punto de partida para el Buen Trato. Se trata de la capacidad de "darse cuenta" de que, tanto como uno/a, el/la otro/a existe y tiene características, intereses, necesidades, y formas de expresión tan importantes como las nuestras.
2. **La Empatía**: Es la capacidad de darse cuenta, entender y comprender qué siente, cómo piensa y por qué actúa como lo hace la otra persona con quien nos relacionamos. Sólo es posible desarrollarla si hemos sido capaces de reconocer a nuestro o nuestra compañera. Para poder darnos cuenta de los sentimientos y emociones de la otra persona, debemos ser capaces de poder identificar cuáles son las nuestras y de ponerles palabras. De ahí que en el fomento del buen trato o en la resolución de conflictos, es importante que el mediador o mediadora sea capaz de reflejar cómo pueden estar sintiéndose las diferentes partes del conflicto desde su posición en el mismo.
3. **La Comunicación efectiva**: Es diálogo y está constituido por mensajes que intercambiamos con otra persona con alguna finalidad. Sólo si se basa en los dos elementos anteriores (reconocimiento y empatía) es un verdadero diálogo y para serlo precisa de dos capacidades fundamentales: saber expresarse con seguridad y saber escuchar sin juzgar.
4. **La interacción igualitaria**: Es el contexto ideal para la existencia del diálogo. Se basa también en el reconocimiento y la empatía. La interacción igualitaria expresa la comprensión y uso adecuado de las jerarquías y el poder en las relaciones humanas. Las jerarquías (posiciones de autoridad) y el manejo diferenciado de poder (capacidad de influir en la vida de otros) que surge de ellas, existen para facilitar la convivencia y asegurar las condiciones básicas para la vida; de ninguna manera justifican diferencias en cuanto a la valoración de las personas.
5. **La negociación**: Es un elemento muy importante que actualmente encontramos como mecanismo alternativo en la resolución de conflictos. La negociación es la capacidad de resolver conflictos de forma que todas las partes lleguen a un acuerdo o que adquieran un compromiso por medio de conversaciones e intercambio de opiniones y queden satisfechas. Cuando negociamos, no hay vencedores ni vencidos.

► **COMUNICACIÓN NO VIOLENTA:**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Rosenberg Marshall nos ofrece un enfoque específico de la comunicación que nos lleva a “dar desde el corazón”, a conectarnos con nosotros/as mismos/as y con otras personas de una manera que permite que aflore nuestra compasión natural.

Da a este enfoque el nombre de “Comunicación no violenta” (CNV), utilizando la expresión “no violenta” en el mismo sentido en que la utilizaba Gandhi al referirse a la compasión que el ser humano expresa de un modo natural cuando su corazón renuncia a la violencia.

La Comunicación no violenta nos hace conscientes de lo que observamos, sentimos y necesitamos, y de lo que les pedimos a los y las demás para hacer más rica nuestra vida y la suya. Por tanto, la CNV promueve el desarrollo de la *escucha atenta*, el *respeto* y la *empatía*, ingredientes necesarios en la resolución de conflictos

El proceso a seguir que propone Marshall en la Comunicación no violenta, y que tendremos en cuenta a la hora de resolver un conflicto o fomentar relaciones de respeto y tolerancia en los y las jóvenes, es el siguiente:

- **OBSERVACIÓN:** En primer lugar, observamos lo que ocurre realmente en una situación dada; lo que dicen o hacen los y las demás, y nos hacemos la siguiente pregunta: ¿lo observado sirve o no sirve para enriquecer nuestra vida?
- **EMOCIÓN:** Después, una vez hecha esta observación, comprobamos cómo nos sentimos con lo observado.
- **NECESIDAD:** En tercer lugar, pensamos cuáles de nuestras necesidades guardan relación con los sentimientos que hemos identificado.
- **PETICIÓN:** El componente número cuatro se centra en lo que esperamos y pedimos que haga la otra persona para enriquecer la vida de ambos, es decir, lo que pedimos.

Por tanto, observo, siento y averiguo qué necesito, qué me hace falta para enriquecer mi vida y lo pido. Ej.: Imaginemos que un grupo de jóvenes está trabajando en un mural y uno de los

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

miembros del grupo, siguiendo el proceso de la Comunicación no violenta de Marshall le diría a otro “Santi, has dejado en el suelo todos mis rotuladores y la mesa está llena de tus restos de borrador, a mí eso me molesta porque necesito más orden en el espacio que compartimos”.

### **3. CÓDIGO DE LA PROVINCIA DE ESPAÑA DE LA COMPAÑÍA DE JESÚS: “MODO DE PROCEDER EN RELACIÓN CON LOS MENORES A EFECTOS DE EVITAR CONDUCTAS IMPROPIAS”**

#### **1. Preámbulo**

Todas las instituciones de la Compañía de Jesús pretenden ayudar al crecimiento humano y personal de quienes las frecuentan. Sin embargo, hay que estar atentos, pues esta ayuda puede derivar en otro tipo de relación perniciosa, consciente o inconsciente. Es necesario proteger, sobre todo a las personas más vulnerables, de posibles abusos, especialmente del abuso sexual.

En los últimos años hemos sido testigos de un aumento en la protección sobre niños y jóvenes para evitar que sean víctimas de malos tratos o de abusos sexuales. Se ha acrecentado la sensibilidad social ante esta realidad, que atenta contra los derechos de las personas y compromete el correcto desarrollo emocional de los menores. Las instituciones educativas y apostólicas deben estar formadas y preparadas para prevenir y evitar que sucedan estos casos. Las familias depositan en estos centros su confianza y los hacen responsables de la integridad de los menores. Estas instituciones están obligadas a garantizar que las interacciones que en ellos se vivan sean seguras y positivas, tanto en las relaciones verticales que se dan entre los menores y los profesionales adultos que en ellas trabajan, como entre los mismos menores con su diversidad de edades, experiencias y evolución psicológica.

El respeto a la dignidad de las personas y a su desarrollo exige la observancia de normas de comportamiento que garanticen a todos la protección que naturalmente se les debe y que el ordenamiento jurídico les garantiza. El objeto de estas normas es ayudar a quienes trabajan en instituciones apostólicas relacionadas con la Compañía de Jesús a proceder de modo correcto con menores cuando actúan en el ejercicio de la misión que le encomienda la institución y en representación de ella. Este documento trata únicamente de la prevención para reducir situaciones de riesgo. En absoluto quiere mermar el espíritu de servicio y cercanía que prima en nuestras instituciones, sobre el que no se expresa ninguna objeción a través de este documento.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## 2. Quiénes han de tener presentes estas normas

Han de observar estas normas todas las personas que trabajan en instituciones educativas o en actividades con menores en las que la Compañía de Jesús tiene responsabilidad: los jesuitas, el profesorado, el personal de administración y servicios, los voluntarios y todos los que desde estas instituciones y en representación de ellas actúan ante terceros.

## 3. Indicaciones generales

La mayoría de las normas y procedimientos que se indican a continuación son de sentido común y ya se observan, pero es importante que cada persona en su trabajo se sepa advertida y verifique concretamente que se cumplan en todas las situaciones en las que se desarrolla su trabajo y que los superiores y directores velen por su aplicación:

- a) Se ha de ser consciente de que se desempeña un papel profesional o institucional, no meramente privado, y que las personas con quienes se trata, en principio, confían en nuestra buena intención y tienden a obedecer a nuestra autoridad, por lo que se asume una gran responsabilidad.
- b) Hay que tratar a todas las personas de forma respetuosa, sin invadir su intimidad, ni corporal ni psicológica.
- c) Se ha de ser prudente. Téngase presente que otras personas pueden interpretar mal nuestras acciones, a pesar de todo lo bien intencionadas que sean. No hay que fiarse únicamente de nuestro buen nombre como protección. Es necesario evitar pensar que «eso a mí no me pasará». Quienes más peligro tienen frecuentemente no son conscientes; atiéndase cualquier indicación de que nuestro comportamiento puede ser mal interpretado. Tómese conciencia de las situaciones que puedan implicar riesgos y sépase cómo evitarlas. No se quite importancia, ni se exagere sobre las normas de prudencia en el trato con otras personas y el abuso a la infancia. Se requiere cautela en todas las situaciones de interacción personal.
- d) Foméntense la confianza y sinceridad entre menores y adultos para que puedan indicar abiertamente actitudes y comportamientos que les disgusten.
- e) Búsquese siempre la transparencia, procurando que cualquier actuación sea a la luz del día y verificable con testigos. Evítense, en lo posible, situaciones comprometidas en las que un adulto se pueda encontrar solo con un menor.
- f) No se lleve a menores a solas en el coche, ni siquiera en trayectos cortos, salvo que resulte imprescindible por razones de seguridad. En tal caso, asegúrese de que un adulto educador u otro empleado sepa que lo va a hacer.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- g) Planifíquese y organícese cualquier evento que incluya a menores de forma que se minimicen los riesgos: que esté presente más de una persona, o que al menos haya otras personas en el entorno inmediato.
- h) Si es posible, colóquense cristales transparentes en las puertas de los espacios donde se haya de permanecer con otra persona a solas, o manténganse las puertas abiertas. Hágase la entrevista individual con los menores en espacio visible y sea conocida por otros adultos. No se esté tiempo a solas con menores.
- i) Las muestras de afecto son relevantes y necesarias para el buen desarrollo de los procesos formativos. Están relacionadas con la acogida, la aprobación, la comprensión, la escucha empática o el aprecio por el otro, pero no implican necesariamente contacto físico. Evítese todo contacto inadecuado o innecesario, físico o verbal, que pueda prestarse a ambigüedades. Séase parco en las manifestaciones de afecto con menores, evitando caricias, besos o abrazos imprudentes, injustificados o que se puedan interpretar mal. Es importante encontrar los gestos y palabras adecuados y en los contextos apropiados, de modo que no se genere ningún tipo de ambigüedad, no comporten estimulación erótica, ni ocasionen desagrado o invasión de la intimidad de la otra persona.
- j) No se muestre favoritismo individual a menores, sea con obsequios que se puedan malinterpretar o de palabra.
- k) En general, comuníquese a los responsables las intervenciones con menores susceptibles de ser mal interpretadas o que generen riesgo.
- l) Cuídense el lenguaje verbal y no verbal. No se pronuncien vulgaridades ni expresiones soeces en presencia de menores. Evítense siempre comentarios o gestos sugerentes de naturaleza sexual, aunque sea en broma.
- m) No se enseñe a los menores juegos inapropiados, ni sitios de internet, ni nada que pueda ser interpretado como pornografía.
- n) Nunca se hagan fotos ni se tomen vídeos de carácter privado o íntimo. Si se realizan fotos, preferentemente de grupo, para uso exclusivo de la actividad colegial, hágase por personal autorizado y nunca en situaciones comprometidas.

#### 4. Indicaciones más específicas para la relación con menores

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

##### 4.1. Con menores de 0 a 12 años

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- a) Cuando haya que ayudarles a cambiarse o vestirse, y cuando proceda, hágase con la puerta abierta y a ser posible con otros adultos en zonas inmediatas.
- b) Los padres deben tener acceso a las comunicaciones por correo que se les envían desde la institución.
- c) Se procurará tener espacios diferenciados de lavabos para adultos y niños. Para los alumnos, a ser posible, se diferenciarán también para franjas de edad.
- d) Si hay incidentes que controlar en lavabos o vestuarios, intervendrán los adultos a los que compete el momento o la actividad.
- e) Los cuidados de enfermería no urgentes se hará por el personal específico si lo hay, y en todo caso siempre con la puerta entreabierta.
- f) Cuando duermen en el centro, sean custodiados por varios cuidadores.
- g) Si salen de la institución en actividad que implique dormir, habrá espacios específicos para niños y niñas, y los adultos, a ser posible, dormirán en lugar aparte o al menos separados de los niños.

#### 4.2. Con menores de 12 a 18 años

- a) Los adultos vinculados a la institución por contrato laboral no pueden tener relaciones afectivo-sexuales con menores del centro.
- b) No se utilizarán expresiones verbales equívocas de carácter erótico o sexual, ni referencias al aspecto físico que supongan ironías, humillación o invasión de su intimidad.
- c) Se guardará reserva sobre la vida íntima tanto de los adultos como de los menores y se cortará toda conversación o comentario de carácter morboso o indecente.
- d) Se evitarán todas las acciones o usos de ropas que supongan la excitación sexual o erótica.
- e) Se puede designar un menor como responsable del vestuario que avise al profesorado de situaciones de riesgo entre iguales.
- f) Los adultos y educadores del centro no darán sus teléfonos y correos electrónicos particulares a los menores, ni se citarán con ellos fuera del centro sin permiso expreso de la dirección.
- g) Las cuentas de facebook u otras redes serán únicamente institucionales, de las que la escuela esté informada, y no tendrán un único administrador.
- h) Se cuidará de que la comunicación por mensajes o correos con menores, siempre por la vía institucional, deje copia, o la envíe también oculta a personas responsables del centro, y se evitará todo escrito que pueda dar lugar a interpretaciones equívocas.
- i) En salidas del centro, como excursiones o acampadas, las actividades serán visibles por el grupo, programadas y conocidas por varios responsables del centro.
- j) Ningún acompañante puede dormir o quedar solo en una habitación con un menor.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- k) En caso de que algún menor necesite cuidados específicos, se hará en presencia de otro adulto.

## Anexo

### Delitos y conductas impropias tipificadas en el código penal español

A continuación, se recogen algunos delitos tipificados en el código penal español. No solo entran en esa enumeración los más evidentes como la violación, la agresión o abuso sexual, el estupro fraudulento, el exhibicionismo o la prostitución o corrupción de menores; figuran también otros como el proponer a un menor de trece años a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación concertar un encuentro a fin de cometer cualquier delito de agresiones sexuales, abusos sexuales y corrupción de menores, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento. En alguno de estos delitos se detalla que puede darse en el marco de una relación laboral, docente o de prestación de servicios. Según los delitos y las circunstancias se señalan penas de prisión de uno, dos, cinco, seis, diez, doce y hasta quince años. Contra todas estas conductas, que son constitutivas de delito, se debe proceder de acuerdo con las normas y procedimientos contemplados en la legislación penal y procesal:

- la agresión sexual: cuando el atentado se lleva a cabo utilizando violencia o intimidación.
- la violación: cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías.
- el abuso sexual: cuando se realizan actos en los que, sin violencia o intimidación y sin que medie consentimiento, atenten contra la libertad o indemnidad sexual de otra persona. Se niega toda validez al consentimiento de la víctima cuando:
  - sea menor de trece años.
  - se halle privada de sentido.
  - se abuse de su trastorno mental.
  - se haya obtenido prevaliéndose el responsable de una situación de superioridad manifiesta que coarte la libertad de la víctima.
- el estupro fraudulento: cuando se realicen, interviniendo engaño, actos de carácter sexual con persona mayor de trece años y menor de dieciséis.
- el acto de contactar con un menor de trece años a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación y proponer concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquier delito de agresiones sexuales, abusos

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

sexuales y corrupción de menores, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento (on- line grooming).

- el acoso sexual: cuando, en el ámbito de una relación continuada o habitual de tipo laboral, docente o de prestación de servicios, se solicitan, para sí o para un tercero, favores de naturaleza sexual, con un comportamiento que provoque a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.
- los actos de exhibicionismo y provocación sexual: cuando se ejecutaren o hicieren ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o incapaces o cuando por cualquier medio directo se vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico ante estas mismas personas.
- la prostitución y la corrupción de menores, cuando:
  - se induzca, promueva o facilite la prostitución de una persona menor de edad o incapaz.
  - se utilice a estas personas con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos o para elaborar cualquier clase de material pornográfico.
  - se produzca, venda, distribuya, exhiba o facilite la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de material pornográfico en cuya elaboración hayan sido utilizadas estas personas, o lo posea para estos fines.
  - se posea para uso propio material pornográfico en cuya elaboración se hubiera utilizado a estas personas.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## **BLOQUE IV**

# **PROTOCOLO ANTIFRAUDE Y ANTICORRUPCIÓN**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## BLOQUE IV

# PROTOCOLO ANTIFRAUDE Y ANTICORRUPCIÓN

---

- 1. Introducción**
- 2. Definiciones**
- 3. Detección y Prevención**
- 4. Reporte y medidas a adoptar**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## 1.Introducción

Entreculturas está comprometida tanto de forma interna como externa con una conducta ética y transparente que promueva a todos los miembros del personal a proteger el nombre y los recursos de Entreculturas y evitar las actividades que conlleven fraude o corrupción en el marco de su funcionamiento.

El protocolo antifraude y anticorrupción tiene como objetivo concienciar sobre los riesgos de fraude y corrupción, dar consejos prácticos sobre la detección y prevención, así como ofrecer un marco para combatir dichas actividades.

## 2.Definiciones

**Fraude:** En el sentido más amplio, el fraude puede abarcar cualquier delito para ganancia que utiliza el engaño como su principal modus operandi. Más específicamente, el fraude se define como: *“Una declaración falsa a sabiendas de la verdad o la ocultación de un hecho material para inducir a otro a actuar en su detrimento”*. En consecuencia, el fraude incluye cualquier acto intencional o deliberado de privar a otro de una propiedad o dinero por la astucia, el engaño, u otros actos desleales.

Algunos ejemplos de fraude son:

- Apropiación indebida de fondos, bienes o suministros
- Robo, malversación de bienes
- Irregularidades en la gestión o declaración de dinero o transacciones financieras
- Pagos por servicios o bienes no recibidos
- Falsificación o alteración de documentación bancaria a nombre de la Institución
- Irregularidades en la gestión o declaración de transacciones financieras
- Falsificación o alteración de registros o comprobantes contables.
- Descubrimiento o revelación de secretos
- Colusión
- Uso indebido de los registros Institucionales
- Estafa
- Insolvencia punible
- Falsedad de tarjetas de crédito o débito y cheques de viaje

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

**Corrupción:** Se entiende por ofrecer, conceder o aceptar cualquier incentivo o recompensa que pueda influir indebidamente en las acciones de otra parte, ya sea directa o indirectamente (depravar, echar a perder, sobornar a alguien, pervertir, dañar)

Algunos ejemplos de corrupción son:

- Soborno: Dar o recibir dinero u otros para influir de forma corrupta en las acciones y decisiones de la Institución.
- Cohecho.
- Tráfico de influencias.

## 4. Detección y prevención

La detección y prevención de delitos en Entreculturas se hará llegar a todos los trabajadores y personas voluntarias de Entreculturas y firmarán un reconocimiento de que han recibido esta información, manifestando que comprenden su contenido y están de acuerdo en su cumplimiento.

El fraude y la corrupción pueden tener un efecto perjudicial en la institución, provocando pérdida de fondos, deterioro en la confianza pública y dañar la imagen y la reputación de la Institución a largo plazo.

Cualquier persona de la Institución ya sea empleado, voluntario, colaborador debe permanecer alerta ante cualquier actividad sospechosa e informar a la Dirección sobre dicha sospecha.

El objetivo es promover una cultura de prevención ante las posibles actuaciones en materia de fraude y corrupción que proporcione los mecanismos necesarios para prevenir, detectar y ofrecer un marco para combatir dichas actividades

La Institución elaborará un plan de formación corporativo en materia de prevención, como respuesta ante la posible comisión de delitos y las medidas internas de control.

## 5. Reporte y medidas a adoptar

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Los empleados y voluntarios de la Institución tienen la obligación de reportar todos los incidentes conocidos o sospechosos de corrupción y fraude, así como cualquier otra conducta ilegal o no ética para ser investigada por el órgano designado a tal efecto en el Manual de cumplimiento Normativo “Compliance” anexo al Código de Conducta.

El establecimiento de un régimen sancionador adecuado es esencial para que el sistema de prevención de fraude y corrupción sea eficaz

La organización tomará las medidas apropiadas con respecto a cualquier tipo de corrupción o fraude que involucre a individuos o entidades con las que colabora Entreculturas.

El incumplimiento de la ley, del código de Conducta o de cualquier otra política, protocolo o normativa interna conllevará sanciones disciplinarias conforme al Convenio Colectivo aplicable y al Estatuto de los trabajadores.

El régimen disciplinario será complementario a cualquier procedimiento judicial que pueda dirigirse contra los profesionales de Entreculturas.

El órgano encargado del control interno en Entreculturas se denomina Comité de Cumplimiento y tiene por objetivo asegurar el cumplimiento de la normativa de aplicación o de cualquier legislación relacionada con el sector.

El comité ha de disponer de la autoridad, los recursos y los medios necesarios para hacer cumplir las medidas de control interno, así como para definir y aplicar la reacción adecuada en el caso de que se produzca una infracción.

Dicho comité será el encargado de recibir, analizar y tramitar las denuncias presentadas por empleados o terceros a través de los canales establecidos para tal fin, impulsar la correspondiente investigación interna de irregularidades y proponer a la autoridad correspondiente las medidas disciplinarias y correctoras correspondientes.

En Entreculturas existe un canal de comunicación en materia de cumplimiento normativo en donde cualquiera que tenga conocimiento o sospecha de una actividad o conducta impropia puede poner de manifiesto dicha irregularidad y será La Comisión Instructora de Cumplimiento normativo la responsable de canalizar dichas denuncias.

Las comunicaciones o denuncias podrán hacerse llegar al Comité de Cumplimiento mediante correo electrónico, correo postal o fax, quedando amparadas con el deber de sigilo y secreto

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

por parte de las personas que tengan conocimiento de las mismas. Además, se garantizará la confidencialidad de los datos correspondientes a la persona afectadas por la información suministrada.

Existe un Procedimiento para el conocimiento y la resolución de los posibles incumplimientos del Programa de Cumplimiento normativo en donde constan varias fases hasta llegar a la resolución del conflicto tomando las medidas que hayan resultado de dicho proceso.

Con el fin de coordinar mejor la prevención del fraude y corrupción, Entreculturas ha realizado un análisis detallado de los diferentes delitos del Código Penal que le pueden ser imputables, valorando para cada uno la probabilidad de ocurrencia y la gravedad del mismo. En base a este análisis, se ha identificado una lista de 12 delitos que deben ser vigilados de forma específica:

<b>Delito</b>	<b>Área de riesgo</b>  (Qué departamento/s, responsables, cargos, etc. Son susceptibles de cometer estos delitos)
<b>Prostitución y explotación sexual y corrupción de menores</b>	Es el delito con mayor índice de riesgo.  Trabajadores más expuestos: áreas de Cooperación Internacional y de Ciudadanía.
<b>Descubrimiento y revelación de secretos</b>	Riesgo medio  Trabajadores más expuestos: Todos los trabajadores. Especialmente los que trabajan en sistemas.
<b>Daños informáticos</b>	Riesgo medio  Trabajadores más expuestos: los que trabajan en sistemas.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

<b>Contra la propiedad intelectual</b>	Riesgo medio  Trabajadores más expuestos: Los del área de Comunicación.
<b>Contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social</b>	Riesgo medio  Trabajadores más expuestos: Los de las áreas de Administración y de Personas.
<b>Blanqueo de Capitales</b>	Riesgo medio  Trabajadores más expuestos: Los de las áreas de Administración y de Cooperación.
<b>Falsedad de tarjetas de crédito</b>	Riesgo medio  Trabajadores más expuestos: Todos los trabajadores que realizan pagos con tarjeta de crédito.
<b>Contra los derechos de los trabajadores</b>	Riesgo medio  Trabajadores más expuestos: Los del área de Personas.
<b>Contra los derechos de ciudadanos extranjeros</b>	Riesgo medio  Trabajadores más expuestos: Los del área de Cooperación Internacional.
<b>Contrabando</b>	Riesgo medio  Trabajadores más expuestos: Los del área de Cooperación Internacional.
<b>Tráfico de influencias</b>	Riesgo medio-alto

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

	Trabajadores más expuestos: Los de las áreas de Cooperación Internacional, Ciudadanía y Planificación.
<b>Cohecho</b>	Riesgo medio-alto  Trabajadores más expuestos: Los de las áreas de Cooperación Internacional, Ciudadanía y Planificación.

En el anexo de esta Política se recoge el resultado de todo el análisis, así como las medidas y procedimientos concretos aprobados por el Patronato de la Institución en junio de 2019. Este documento establece la obligación de desarrollar protocolos específicos en aquellos delitos para los que se estime conveniente un mayor detalle, dada su especificidad. Así mismo, se incorporará en el plan de formación de la plantilla y del equipo de voluntariado.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## **BLOQUE V**

# **MODO DE PROCEDER PARA LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS IMPROPIAS EN RELACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES CON LAS QUE COLABORAMOS**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## **BLOQUE V**

# **MODO DE PROCEDER PARA LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS IMPROPIAS EN RELACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES CON LAS QUE COLABORAMOS**

---

## **0. Introducción**

**1. Medidas adoptadas “a priori” en la relación con los socios de cooperación internacional**

**2. Medidas adoptadas “a posteriori” en la relación con las otras Instituciones**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## 0. Introducción

Entreculturas es consciente de que los criterios y principios establecidos en este Código de Conducta deben estar presentes de alguna forma en la selección y en las posteriores relaciones con los socios del Sur con las que se desarrollan los proyectos de cooperación internacional, así como con otras Instituciones en España con las que se colabore en el ámbito de coaliciones o campañas.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que dichas Instituciones son organizaciones autónomas sobre las que Entreculturas no ejerce ninguna relación de “propiedad”, más allá del esfuerzo para inducirles a tomar medidas que faciliten la prevención de conductas impropias. La capacidad de Entreculturas en esta dirección se basa en la confianza mutua que se ha venido construyendo a partir de los años de conocimiento y relación, así como, en algunas ocasiones (en especial en el caso de los socios de cooperación internacional), la posibilidad de condicionar ciertas financiaciones.

## 1. Medidas adoptadas “a priori” en la relación con los socios de cooperación internacional

En el proceso de valoración de un nuevo socio, Entreculturas tendrá en cuenta la existencia de algún Código de Conducta, así como los medios existentes para asegurar su cumplimiento posterior.

En caso de no existir un Código de Conducta en una Institución que esté optando a una financiación canalizada a través de Entreculturas, deberá valorarse al menos el riesgo potencial de que se produzcan conductas impropias en el ámbito de actividad en el que esté trabajando la Institución, así como su intención de poner en marcha algún tipo de Código o control sobre dichas conductas. En este caso, Entreculturas se compromete a promover que las organizaciones socias con las que trabaja desarrollen políticas, protocolos y prácticas destinadas a la prevención de conductas impropias.

En los Convenios que firmen Entreculturas y el socio como base para la financiación y ejecución de un proyecto deberá hacerse constar el compromiso del socio de desarrollar un sistema de prevención y control de conductas impropias en sus actividades en caso de que dicho sistema no estuviese ya en vigor. Entreculturas revisará el cumplimiento de este compromiso al año de la firma del Convenio.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

En caso de que le socio tenga un código de conducta, Entreculturas valorará su idoneidad, pudiendo en su caso, realizar alguna recomendación para su mejora. Así mismo, requerirá del socio un informe periódico sobre la aplicación del mismo (número de casos o denuncias analizadas, medidas adoptadas, etc..., sin incluir una descripción detallada de cada caso, y sin identificación de las personas implicadas)

## 2. Medidas adoptadas “a posteriori” en la relación con las otras Instituciones

Cuando un colaborador de Entreculturas (empleado, voluntario, etc...) observe en sus relaciones con un socio del Sur, o con otra Institución con la que Entreculturas colabore en España, una conducta que pueda ser calificada como impropia conforme a este Código de Conducta, lo pondrá en conocimiento del responsable del Área de Cooperación Internacional, del responsable del Área de Ciudadanía o del Director de Personas y Organización, bien directamente o bien a través de correo electrónico, indicando las circunstancias de la conducta denunciada:

- Coordinador del Área de Cooperación Internacional [p.funes@entreculturas.org](mailto:p.funes@entreculturas.org)
- Coordinador del Área de Ciudadanía [i.ortega@entreculturas.org](mailto:i.ortega@entreculturas.org)
- Dirección de Personas y Organización [d.alonso@entreculturas.org](mailto:d.alonso@entreculturas.org)

o bien al correo [codigoconducta@entreculturas.org](mailto:codigoconducta@entreculturas.org)

Una vez recibida la denuncia, en un plazo no superior cinco días laborables, se convocará un Comité para el estudio de conductas impropias en la relación con otras Instituciones. Este Comité deberá reunirse y tomar una decisión en un plazo no superior a veinte días laborables.

El Comité para el estudio de denuncias de conductas impropias en relación con otras Instituciones con las que Entreculturas colabora estará formado por los siguientes miembros:

- Director de Entreculturas
- Director de Personas y Organización
- Coordinación de Cooperación Internacional (en caso de tratarse de un socio del Sur)
- Coordinador de Ciudadanía (en caso de tratarse de una Institución española con la que se colabora en una coalición o campaña)

Este Comité podrá citar al denunciante o a cualquier otro colaborador de Entreculturas que pueda tener conocimiento de la Institución en cuestión para aclarar cualquier duda que pudiese surgir en relación con la denuncia recibida.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Una vez tomada la decisión sobre las medidas a adoptar en relación con la denuncia, se levantará un acta que explique las circunstancias de la denuncia, las medidas que van a adoptar, los plazos para las mismas y en caso de considerarse oportuno, el seguimiento posterior que se va a dar con dicha Institución. Esta acta será archivada por el Director de Personas y Organización.

En función de las circunstancias, reincidencia y de la gravedad del caso, Entreculturas podrá adoptar diferentes medidas que van desde una simple comunicación a la Dirección de la Institución en cuestión, hasta la paralización temporal o definitiva de la colaboración con la misma.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## **BLOQUE VI**

# **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## **BLOQUE VI**

# **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

---

- 0. Introducción: Procedimientos para la gestión de conductas impropias**
- 1. Procedimiento de garantía**
- 2. Comisión Instructora de Cumplimiento Normativo (en adelante, “Comisión Instructora”)**
- 3. Normas básicas de la Comisión Instructora**
- 4. Presentación de denuncias.**
- 5. Procedimiento informal (fase preliminar).**
- 6. Procedimiento formal.**
- 7. Tipificación de faltas y sanciones**
- 8. Política de comunicación y formación**
- 9. Evaluación y seguimiento**

ANEXO 1. Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por conductas impropias

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

ANEXO 2. Modelo de denuncia formal

ANEXO 3: Diagrama del Procedimiento de Activación

## **0. Introducción: Procedimientos para la gestión de conductas impropias**

Entreculturas ha desarrollado un procedimiento para la denuncia, investigación, gestión y en su caso, sanción de las posibles conductas impropias que contravengan los principios recogidos en el presente Código. En las páginas siguientes se describe este procedimiento con detalle.

Así mismo, cualquier persona que detecte una conducta que pudiese ser considerada impropia, tiene abierta la posibilidad de acudir al procedimiento de denuncia contemplado en el Código de Conducta de la Compañía de Jesús en España, que forma parte también del Código de Entreculturas. En el Bloque I de este documento se encuentra el texto del Código para la Provincia de España, y en sus últimas páginas se describe el procedimiento para presentar una denuncia, y cómo se desarrolla posteriormente la gestión de la misma.

Por consiguiente, los colaboradores de Entreculturas podrán optar por cualquiera de las dos vías para la denuncia de este tipo de conductas.

### **1. Procedimiento de garantía**

Como se enuncia en la Declaración de Principios todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Código deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas impropias.

Cualquier persona trabajadora, voluntaria y/o colaboradora de Entreculturas puede plantear una queja escrita o verbal con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

La utilización del presente Protocolo no impide la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

### **2. Comisión Instructora de Cumplimiento Normativo (en adelante, “Comisión Instructora”)**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Es aquella comisión constituida para llevar a cabo la investigación de las quejas y denuncias siguiendo las pautas establecidas en el presente Código. La Comisión Instructora estará integrada por:

- Director/a de Personas y Organización
- Representante de la Comisión de Género
- Representante de la Comisión de Prevención de Riesgos y/o Representante del Comité de Empresa
- Coordinador/a del Área de Ciudadanía

Salvo los miembros natos que lo sean por su cargo (Director/a de Personas y Organización y Coordinador/a del Área de Ciudadanía), los demás serán designados por Dirección para un periodo de tres años.

En la Comisión habrá siempre al menos una mujer. Cuando cualquiera de las partes involucradas en una situación de acoso sea personal voluntario, se valorará que se incorpore a la Comisión de Instrucción un representante de este ámbito.

La Comisión Instructora mantendrá un canal de comunicación fluido con la Dirección de la Institución

Los miembros integrantes de la Comisión Instructora podrán ser sustituidos por otros miembros de la Institución que realice funciones iguales o similares si se dan alguna de las siguientes incompatibilidades en relación a la persona denunciante o denunciada: que sea víctima o persona denunciada, que sea la persona denunciante, relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, relación de amistad o enemistad manifiesta con los mismos y/o relación laboral directa por adscripción al mismo proyecto, programa o departamento.

Para garantizar la imparcialidad del procedimiento las personas que realicen las investigaciones no deberán tener relación directa alguna con la persona denunciante y denunciada, pudiendo recurrir, cuando ello sea posible, a personas ajenas al centro de trabajo o incluso a profesionales externos. En todo caso, cuando se trate de un caso de acoso sexual, se garantizará la participación de un representante la Comisión de Género en la misma; y cuando se trate de una conducta en relación con menores, de una persona del Área de Ciudadanía.

Quienes integren la Comisión Instructora se comprometen a observar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la Comisión Instructora. Los

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

trabajos de la Comisión Instructora deberán garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

### 3. Normas básicas de la Comisión Instructora

- Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones de la Comisión.
- Los documentos que compongan la instrucción serán codificados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.
- La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de la Dirección de Personas y Organización.
- Una vez finalizada la instrucción, en los casos denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión de Género será informada sobre la denuncia recibida y las conclusiones del mismo. En el caso de acoso moral o de otro tipo será informado el Comité de Empresa.

Si la Comisión Instructora determina que se abra la fase formal, con la intención de garantizar la defensa de la persona denunciada, se le hará entrega de la denuncia a la persona denunciada. Asimismo, en aras de preservar la confidencialidad del proceso y garantizar la correcta instrucción del expediente y la declaración independiente de las personas que son testigos, de la documentación a entregar por la Comisión Instructora se omitirán los datos de carácter personal, así como datos de personas que puedan testificar propuestos por la Comisión instructora o por la persona denunciante o denunciada. También se entregará en ese momento de la Instrucción copia del informe de conclusiones de la fase preliminar tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.

Si se estima que la acción en cuestión pudiera ser constitutiva de delito se valorará de forma expresa la posibilidad de interponer una denuncia ante los Tribunales de Justicia.

### 4. Presentación de denuncias.

Toda persona trabajadora o voluntaria incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de una conducta impropia, o cualquier otra persona que tenga conocimiento la misma, podrá presentar denuncia ante órgano o persona competente, en el caso de Fundación Entreculturas las personas acordadas para tal efecto son:

- Dirección de Personas y Organización [d.alonso@entreculturas.org](mailto:d.alonso@entreculturas.org)
- Coordinación de Personas y Equipos [s.fernandez@entreculturas.org](mailto:s.fernandez@entreculturas.org)
- Representante de Comisión de Género [g.lopez@entreculturas.org](mailto:g.lopez@entreculturas.org)

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- Coordinador del Área de Ciudadanía [i.ortega@entreculturas.org](mailto:i.ortega@entreculturas.org)

a partir de ahora Asesor/a Confidencial

o bien al correo [codigoconducta@entreculturas.org](mailto:codigoconducta@entreculturas.org)

Por último, también podrá dirigirla por correo postal a cualquiera de las personas anteriores, a la siguiente dirección postal: C/ Maldonado 1, 3 planta 28045 Madrid

Ninguna persona considerada como Asesor/a Confidencial tendrá vinculación de consanguinidad, afinidad o trato de favor con la persona denunciante, ni la persona denunciada, ni la que sea presuntamente víctima de la actuación impropia. En ese caso, será sustituida.

Las personas que desempeñen las funciones de Asesor o Asesora Confidencial mantendrán el anonimato de las personas a lo largo del proceso.

La persona que denuncia debe dirigirse de manera verbal o escrita (ver anexo 2) al Asesor o Asesora Confidencial en el que se detallen los datos de quien denuncia (la denuncia no puede ser anónima), la o las personas denunciadas y una descripción de la situación denunciada. En el caso de situaciones de acoso, y conforme al art 23 de la Ley Orgánica 3/2007 y el art 19 de la Directiva 2006/54/CE quien presenta la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona acusada de acoso deberá probar que no ha existido tal discriminación.

El Asesor o Asesora Confidencial convocará a la Comisión Instructora para el estudio de la denuncia recibida, siguiendo las pautas y las fases recogidas en el presente Protocolo.

En coordinación con la Comisión Instructora se encargarán así mismo de que se tomen medidas oportunas para el acompañamiento a las víctimas.

Además, toda información, testimonio o denuncia que se quiera hacer llegar en relación a comportamientos contra algún miembro de la Compañía de Jesús en España se puede enviar al correo [proteccion@jesuitas.es](mailto:proteccion@jesuitas.es)

La puesta en marcha de este procedimiento no impedirá a la víctima que en cualquier momento que considere conveniente acuda al procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Para el caso que la denuncia afectara a la Comisión Instructora, la denuncia se presentará ante el Comité de Cumplimiento a través de los siguientes canales de comunicación:

Las comunicaciones o denuncias podrán hacerse llegar al Comité de Cumplimiento a través de cualquiera de los siguientes medios:

- Correo electrónico: [comitecumplimiento@jesuitas.es](mailto:comitecumplimiento@jesuitas.es)
- Correo postal: Comité de Cumplimiento. Compañía de Jesús. Avenida de la Moncloa, 6, 28003-Madrid
- Fax: 915358243.

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

- la identificación de quien la haga.
- la descripción detallada de los hechos denunciados (circunstancias, fechas, área de actividad afectada, personas implicadas, personas que presenciaron o tienen conocimiento de los hechos...).
- la identificación del responsable del incumplimiento si es conocido.

A la denuncia deberán acompañarse todos los elementos probatorios de los que se disponga.

Excepcionalmente podrán admitirse también denuncias anónimas siempre que estén suficientemente motivadas y acompañadas de los correspondientes elementos probatorios.

En caso de que la denuncia pudiese ser constitutiva de delito, se dará traslado al Comité de Cumplimiento, respetando en todo caso, el procedimiento establecido en el Manual de Cumplimiento Normativo (“Compliance”), incluido como anexo de este Código.

#### ***Garantías en la comunicación de infracciones***

1. El acceso a los datos contenidos en el sistema de denuncias quedará limitado exclusivamente a la Comisión Instructora, sin perjuicio de su posible traslado al Comité de Cumplimiento Normativo, en el caso de que pudiese tratarse de un hecho constitutivo de delito. No obstante, se dará acceso a los mismos a otras personas y se comunicarán a terceros cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.

2. Sin perjuicio de la notificación a la autoridad competente de hechos constitutivos de ilícito penal o administrativo, solo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias, dicho acceso se permitirá al personal con funciones de gestión y control de recursos humanos. En todo caso, siempre con la debida confidencialidad, el Comité de Cumplimiento podrá recabar, en cualquier momento del procedimiento, el asesoramiento y la colaboración de otros

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

departamentos o unidades a efectos de determinar las consecuencias y la forma de actuación con respecto a cualquier denuncia.

3. La comunicación o denuncia de posibles incumplimientos de este programa queda amparada con el correspondiente deber de sigilo y secreto por parte de las personas que tengan conocimiento de ella.

4. Se garantizará la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la institución, cuya indemnidad será también garantizada. En ningún caso se tomarán represalias contra ella cuando la información suministrada haya sido remitida de buena fe. Así mismo, una vez concluido el proceso, se informará al denunciante sobre su desarrollo, salvaguardando siempre los principios de confidencialidad, protección de la intimidad, protección de la dignidad de las personas, seguridad jurídica y derecho de defensa de los implicados, que se describen en las páginas siguientes.

5. Los datos de quien formule la comunicación, así como de los empleados y terceros afectados deberán conservarse en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar la investigación sobre los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a su supresión del sistema de denuncias, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del plan de cumplimiento. Si fuera necesaria su conservación para continuar la investigación, podrán seguir siendo tratados por el órgano de la institución al que compete dicha investigación, no conservándose en el propio sistema de información de denuncias internas.

### **5. Procedimiento informal (fase preliminar).**

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona de la Asesoría Confidencial tenga conocimiento de forma verbal o escrita de la situación susceptible de acoso. Cualquier persona de la organización que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de la plantilla, representante de voluntariado o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La comunicación debe notificarse en un plazo de 2/3 días a la Dirección de Personas y Organización quién convocará una reunión de Comisión Instructora para tramitar la denuncia en un plazo de 4/5 días. Se nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

(la Asesor/a Confidencial o una persona que se nombre al efecto) que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

Una vez se haya constatado la existencia de indicios que doten de veracidad a la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, para manifestarle la existencia de una queja sobre su comportamiento, así como las responsabilidades disciplinarias en que, de ser cierta la conducta denunciada, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes. En este procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial transmitirá la queja e informará a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias. Adicionalmente, desde la hipótesis de la inocencia de la persona denunciada, quien ejerce la labor de asesoría procurará acompañar a la persona denunciada en el camino de corregir su actitud o comportamiento y reconciliar sus relaciones con la persona que denuncia, de ser esto posible.

En un plazo de tiempo breve (6/7 días) desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

El objetivo del procedimiento informal es resolver el conflicto leve de manera voluntaria, ágil y dialogada; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias que genera su comportamiento es suficiente para que el problema se solucione.

En principio la Asesor/a y Comisión Instructora partirá de la credibilidad de la persona denunciante. Procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias en la organización que rodeen a la víctima.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, 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

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no sea admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la Dirección de Entreculturas. En los casos de acoso sexual o por razón de sexo también se informará al representante de la Comisión de Género. En los mismos se llevará por parte de la Comisión de Género un informe que contará con un registro confidencial del número y tipología de casos denunciados. Este es un registro confidencial, que custodiará la persona responsable de temas de personal de Entreculturas y que no contendrá referencia alguna sobre el nombre de la persona agresora o agredida (Consultar Ley Protección de Datos).

En el plazo de quince días el Asesor/a Confidencial o Comisión Instructora en su caso elaborará un informe con el resultado de la instrucción y con las actuaciones que se consideren convenientes, cerrando el proceso o dando paso a la fase formal. Solamente en casos excepcionales se podrá ampliar el plazo a un mes. El proceso se cierra, bien porque se haya conseguido la mediación entre las partes, bien por considerar que no ha existido una actuación impropia en el entorno de la organización.

### **Procedimiento informal para la tramitación de las reclamaciones o denuncias de acoso**

**1. Denuncia verbal o escrita presentada al**

**Asesor/a Confidencial**

**Comisión Instructora**

**En un periodo de 2/4 días hábiles**

**2. Reunión de Comisión**

**Nombramiento de instructor/a**

**(con quien la víctima tratará únicamente)**

**3. Valoración**

**plazo de 6/7 días desde inicio de expediente**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

#### 4. Informe de Conclusiones

##### 4.1. Fin de la actuación impropia

ó

##### 4.2. Inicio de procedimiento formal

## 6. Procedimiento formal.

### Denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar actuaciones impropias. Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales (dirigirse directamente a la persona denunciada a través de un Asesor/a Confidencial) hubieran fracasado o no fueran recomendables.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser consideradas graves o muy graves, o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o querrellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Lo anterior no limita su derecho a denunciar ante el Comité de Observancia del Código de Conducta de las Obras regentadas por la Compañía de Jesús, descrito en el Bloque I del presente documento.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citado. Si la denuncia se interpusiera ante la Dirección de Entreculturas, ante Comité de Empresa, Coordinación o Responsable de Dpto. o unidad, o similar, se debe remitir de forma inmediata al grupo o comisión, en un plazo no superior a 2 días laborables.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Cuando se trate de denuncias verbales, la Asesoría Confidencial remitirá a la Comisión Instructora para que valore la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Tanto la Asesoría Confidencial como la Comisión Instructora deberán garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo el apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio, y a tal efecto se asignarán códigos numéricos a las personas afectadas.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la Comisión Instructora recabará por escrito la denuncia. En ese momento comunicará, de forma confidencial, la situación a la Dirección de Entreculturas para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento de los sujetos activo y pasivo de la conducta impropia, 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 o ejercicio de su voluntariado, ni modificación sustancial de las mismas.

En el caso de situaciones de acoso, o por razón de sexo, también ofrecerá información suficiente a la Comisión de Género, informando de todos los extremos de la denuncia, las actuaciones llevadas a cabo hasta el momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

### **Procedimiento.**

La Comisión Instructora utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, en especial el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

En cualquier caso, debe dejarse claro quiénes son las personas responsables de recibir y tramitar las denuncias e investigaciones y que habrá personas responsables de ambos sexos con esta responsabilidad. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras, una vez iniciado el procedimiento.

La Comisión Instructora deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además darle audiencia, en presencia o no de la víctima, a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de terceras personas trabajadoras, a efectos de configurar la prueba testifical, así como la presencia de personas integrantes de los órganos de representación laborales o de voluntariado.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

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 agilidad en el trámite.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta impropia, como para mitigar los posibles efectos de la misma, y para no perjudicar los intereses de la persona denunciada. Con este propósito, se establece un plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias, que no debería superar los 20 días naturales. Se debe garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciadas como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla.

### **Conclusión del proceso.**

En el plazo máximo de quince días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión Instructora, elaborará y aprobará un informe sobre la supuesta conducta impropia investigada. En dicho informe indicará 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 de Entreculturas de forma inmediata y a la Comisión de Género en el caso de situaciones de acoso o por razón de sexo. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en cinco días adicionales.

No obstante, las 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, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubiesen producido represalias o existido perjuicio para la víctima, ésta será restituida en la medida de lo posible, en las condiciones en que se encontraba con anterioridad.

Si la Comisión Instructora no fuera capaz de acumular las pruebas para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar o colaborar contra su voluntad con la persona denunciada. En este caso la Dirección de Entreculturas facilitará el cambio de puesto de trabajo, función o programa.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## **Principios que deben informar, tanto el procedimiento informal, como el formal**

### **Principio de celeridad**

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

### **Principio de confidencialidad**

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

### **Principio de protección de la intimidad**

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la víctima, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

### **Principio de protección de la dignidad de las personas**

Se debe proteger la dignidad tanto de la víctima, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

### **Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados**

Además, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia suficiente de mujeres y hombres en su composición.

### **Medidas cautelares**

Estas medidas podrán ser tomadas cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso. En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora. Se considerará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo preferentemente de la persona que presuntamente sea responsable de la conducta impropia denunciada, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

expediente o a solicitud de parte. Establecimiento de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite. Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

## 7. Tipificación de faltas y sanciones

Las conductas impropias podrán ser calificadas por la Comisión Instructora como muy graves, graves o leves en función de la voluntariedad y posible actuación dolosa de quién las realiza, de la significatividad de las consecuencias de la misma y de otras circunstancias que pudiesen acompañarla

### 7.1. Tipificación de faltas para el caso de acoso o conducta impropia por razón de sexo

Serán consideradas como **MUY GRAVES**, entre otras, las siguientes **FALTAS**:

a) **Chantaje sexual**, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo o la aplicación similar en el ámbito de voluntariado, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita, en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

b) **El acoso ambiental y acoso por razón de sexo**, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará muy grave la agresión física para todos los casos.

c) **La adopción de represalias** contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.

d) **Los hechos constitutivos de delito** después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada o cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Serán consideradas como **GRAVES**, entre otras, las siguientes **FALTAS**:

a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos.
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología, la orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social.
- g) La impartición de órdenes vejatorias.
- h) La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua
- j) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes electrónicos de carácter ofensivo de contenido sexual.

Se considerarán **LEVES** las siguientes **FALTAS**:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados.
- b) Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo, siempre que no se consideren faltas graves.

**Agravantes:**

En todo caso se considerará condición agravante:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- Existencia de dos o más personas afectadas.
- Discapacidad física o psíquica de la víctima.
- Gravedad en las alteraciones de la salud psíquica o física de la víctima, médicamente acreditadas.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- La alevosía, es decir, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.

Entreculturas dispone de un protocolo específico en el caso de menores por la especial vulnerabilidad de los mismos.

#### **Atenuantes:**

- No tener anotada sanción alguna en su expediente.
- Haber procedido, por arrepentimiento espontáneo, a reparar o disminuir los efectos de la falta o a confesar el hecho.

#### **7.2. Sanciones.**

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán:

##### **Faltas leves:**

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

##### **Faltas graves:**

Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

##### **Faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Código, percepción equivocada de la situación provocada, etc.; podrán ser complementadas con jornadas de formación fuera de horas de trabajo, cuando esta medida se considere adecuada por la Dirección de la organización, para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

- Pérdida de categoría de seis meses y un día, a definitiva. La pérdida temporal o definitiva de la categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.

- Desplazamiento de tres meses a un año.

- Traslado definitivo.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- Despido.

## **8. Política de comunicación y formación**

### **8.1. Comunicación**

Entreculturas se compromete a garantizar el conocimiento de este Código de Conducta por parte de todo el personal afectado.

Los instrumentos de divulgación serán:

- El envío del documento a todas las personas trabajadoras y voluntarias.
- El envío de la ruta de acceso en drive y en G: en carpeta de Códigos de Conducta a las personas anteriormente mencionadas.
- La presentación del documento en reuniones de equipo (tanto a nivel de Sede Central como de delegaciones).
- La inclusión de este documento en los planes de inducción (Welcome Pack) para las personas contratadas y voluntarias que se incorporan a la organización.

A través de los canales de difusión pertinentes se compartirá con las organizaciones socias, con enclaves de voluntariado internacional, y partícipes de alianzas.

### **8.2. Política de formación**

Se garantizará que la política informativa y formativa de Entreculturas en materia de riesgos laborales, así como la formación en temas de igualdad de género incluya la formación adecuada en relación con el Código de Conducta, y de forma especial, en materia de trato con menores, violencia de género y en particular sobre acoso sexual, sexista y moral y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: tanto personal contratado como voluntario.

Se procurará que las personas que integran la Comisión Instructora, el equipo de Ciudadanía que tenga contacto con menores y la Comisión de Género cuenten con la formación pertinente para el desarrollo de sus funciones.

Por medio del liderazgo de la Comisión de Género se promoverán actividades formativas sobre identificación, prevención y actuación ante la violencia de género dirigidas al conjunto

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

de la organización, y fundamentalmente al personal directivo, equipos de responsables y representantes de Comité de Empresa

Se velará porque las personas involucradas en actividades de especial sensibilidad como encuentros de fin de semana, jornadas externas o internas, tengan la información para la prevención y para el seguimiento adecuado.

En programas de voluntariado internacional se realizarán formaciones específicas en temas de trato con menores y de igualdad de género incluyendo medidas adecuadas y compromisos en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual, sexista y moral.

## Buenas Prácticas

- Identificar los comportamientos impropios en relación con menores y la violencia de género como situaciones de alto nivel de riesgo y de especial protección en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.
- Elaboración y difusión de materiales (manuales, carteles, dípticos, etc.), realización de campañas específicas para concienciar y sensibilizar a la plantilla sobre la prevención de conductas impropias.
- Incluir en el manual de acogida de la empresa información sobre las medidas de prevención y actuación conductas impropias.
- Establecer convenios de colaboración con organismos y entidades dedicadas a la asistencia y protección de las mujeres víctimas de violencia de género para facilitar su inserción socio-laboral.

## 9. Evaluación y seguimiento

La Fundación Entreculturas, dentro del marco de la Política de igualdad de la organización y en relación con el Plan de Prevención de Riesgos, realizará el seguimiento y efectividad del presente Código de Conducta. Este Código de Conducta se evaluará en el periodo de tres años desde su puesta de vigencia.

La Comisión de Género realizará el registro de las denuncias presentadas en relación con situaciones de acoso o conductas impropias por razón de sexo, y de la resolución de los expedientes con el objetivo de incorporar a los informes anuales de seguimiento de indicadores el seguimiento sobre la aplicación del presente Código. Este informe será custodiado por responsable de personas de la organización o de organización interna

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

respetando las normas de protección de datos. Este informe se presentará al Equipo Directivo anualmente.

Una vez al año se informará así mismo al Patronato de Entreculturas sobre las denuncias recibidas y el resultado de su tramitación, salvando en todo caso en esta información, los principios de confidencialidad, protección de la intimidad y protección de la dignidad de las personas, descritos en este Código.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## **ANEXO 1. Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por conductas impropias**

Don/Doña, \_\_\_\_\_ habiendo sido designado por FUNDACIÓN ENTRECULTURAS para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por conductas impropias que pudieran producirse en su ámbito, se comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso. Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de conducta impropia.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento. Esta obligación de confidencialidad se mantiene incluso después de concluido el procedimiento descrito en este Código de Conducta.

Asimismo, declaro que he sido informado por FUNDACIÓN ENTRECULTURAS de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado:

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## ANEXO 2. Modelo de denuncia formal

### SOLICITANTE:

Persona afectada:

Representante Comité Empresa:

Personas y Equipos:

Representantes del equipo persona afectada:

Representante Voluntariado:

Otras:

### DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos

NIF

SEXO (Hombre/ Mujer)

Puesto de trabajo

Vinculación (Contratada/Voluntaria)

Centro de trabajo/Departamento/Delegación

Vinculación laboral/Tipo de contrato/

Teléfono de contacto

### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

**DOCUMENTACIÓN ADICIONAL:** (se relacionan los documentos adicionales que se adjuntan como soporte de la denuncia)

**TESTIGOS:** (en el caso de existir testigos, indique sus nombres y apellidos)

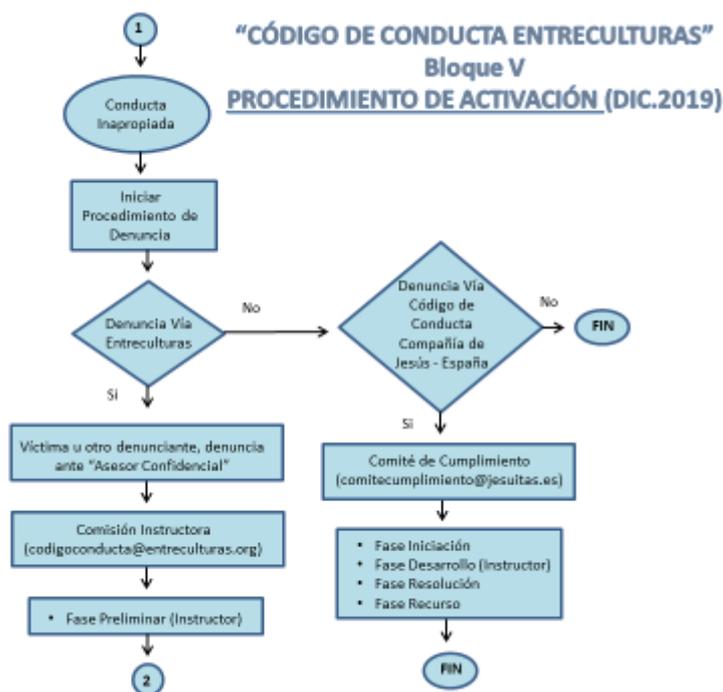
**SOLICITUD:** Solicito el inicio del protocolo de actuación por conducta impropia

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>	<b>CÓDIGO POL-010</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020

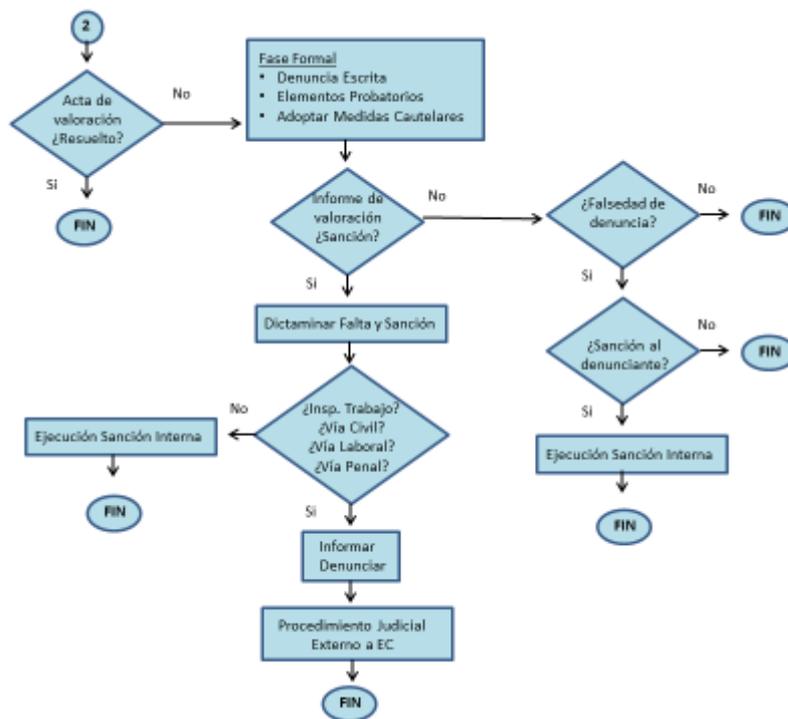
Localidad y fecha Firma de la persona interesada

Este documento deberá ser entregado a: (Indicar nombre, apellidos y localización de la persona de la empresa/entidad encargada de su recepción)

### ANEXO 3. Diagrama Procedimiento de Activación



	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>	<b>CÓDIGO POL-010</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020



	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## **ANEXO**

# **MANUAL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO “COMPLIANCE”**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## ANEXO

# MANUAL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO “COMPLIANCE”

---

## Índice

**I.** ;Error! Marcador no definido.

**I.1** ;Error! Marcador no definido.

**I.2** ;Error! Marcador no definido.

**I.3** ;Error! Marcador no definido.

;Error! Marcador no definido.

;Error! Marcador no definido.

**I.4** ;Error! Marcador no definido.

**II.** ;Error! Marcador no definido.

**II.1** ;Error! Marcador no definido.

**II.2.1 Descripción de los departamentos, si los hay, y de los aspectos básicos de organización de los mismos.**

**III.** ;Error! Marcador no definido.

**III.1 Análisis de situación**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

### III.2 Identificación de los riesgos propios de la organización.

IV. 192

V. ¡Error! Marcador no definido.

VI. ¡Error! Marcador no definido.

VII. 195

VIII. ¡Error! Marcador no definido.

### VIII.1 Garantías en la cmunicación de infracciones

VIII.2 200

IX. ¡Error! Marcador no definido.

X. ¡Error! Marcador no definido.

### Anexo1: Acuse de recibo del Programa de Cumplimiento y del Código de Conducta

### Anexo 2: Formulario a cumplimentar por el denunciante

### Anexo 3: Formulario a cumplimentar a partir de la recepción de la denuncia

Entreculturas suscribe el Manual de cumplimiento normativo (“Compliance”) aprobado por el Patronato de la Institución en su reunión celebrada el día 10 de junio de 2019. La finalidad de este Manual es el establecimiento de un modelo organizativo y de gestión que incorpore medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos. Este documento se incluye como anexo en el presente Código de Conducta, y forma parte del mismo, obligando a todos los empleados y voluntarios de igual forma que el resto del Código

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## **I. DOCUMENTO CONSTITUTIVO**

### ***1.1 Contexto histórico de la obra: creación, finalidad, objeto y tipología de entidad.***

Fundación Entreculturas-Fe y Alegría (en adelante, Entreculturas) es una fundación civil.

Entreculturas se configura legalmente como una fundación de ámbito estatal cuyo objeto social es Impulsar y promover iniciativas para el desarrollo integral de sectores más desfavorecidos, actuando siempre en favor del crecimiento cultural y humano en sus más amplios aspectos y mediante la realización de todo tipo de acciones, actividades y servicios, encaminados a dicho fin.

Entreculturas es una entidad que fue fundada en Madrid, el 24 de marzo de 1999 por la Asociación Fe y Alegría y que fue constituida mediante escritura número 2.012 de 27 de julio de 1999, otorgada ante el notario Joaquín Albi García e inscrita en el Registro de Fundaciones de Competencia Estatal del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (ahora Registro de Fundaciones del Ministerio de Justicia) con el número 28/1127 y número de CIF G 82409020.

### ***1.2 Catálogo de valores, principios y directrices orientativas que presiden la actividad de la organización.***

La fundación Entreculturas cuenta con su propio Código de conducta además de ser conocedora de un *Código de Conducta* elaborado por la Compañía de Jesús Provincia de España aplicable a cualquier empleado o colaborador de sus instituciones y actividades apostólicas, se reconoce identificada con todo lo expuesto en dicho Código, dándolo a conocer y cumplir a sus propios empleados. Para ello, ha recabado la autorización de los organismos competentes de Compañía de Jesús Provincia de España.

En el momento de firmar el contrato de trabajo o acuerdo de voluntariado, Entreculturas entregará una copia del Código de Conducta y del Programa de Cumplimiento Normativo y recogerá un reconocimiento de que los han recibido manifestando que comprenden su contenido y están de acuerdo en su cumplimiento. Como *Anexo 1* se adjunta el modelo de acuse de recibo del Programa de Cumplimiento y el Código de Conducta. En caso de incorporarse este Programa de Cumplimiento en un Código más extenso, será igualmente válido un acuse de recibo global para el Código completo. Los trabajadores y voluntarios deberán desempeñar sus funciones en la institución evitando cualquier práctica que no sea éticamente aceptable.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Asimismo, adopta como suya la Instrucción sobre la Administración de Bienes, documento elaborado por la Compañía de Jesús en Roma que contiene normas, reglas, consejos y aclaraciones para ayudar en la adecuada administración de los bienes de la Compañía y de sus instituciones.

La actividad y la vida de la Entreculturas se regirá por su Carta Fundacional y los Estatutos aprobados en fecha de 24 de 03 de 1999 por el Presidente de Entreculturas los cuales regulan su organización interna. Además de los acuerdos y normas complementarias que adopten sus órganos de gobierno, y por las disposiciones civiles que le sean aplicables.

Finalmente, mediante este Programa de Cumplimiento Normativo la Entreculturas recoge las normas de control interno que debe implantar para dar cumplimiento a la exigencia legal del Código Penal establecida en su artículo 31 bis.

En cuanto a su misión, Entreculturas es una ONG de desarrollo de la Compañía de Jesús, que trabaja como una red de transformación para el cambio social a través de la educación. Somos miembros de la Federación Internacional de Fe y Alegría, nacidos y enraizados en el Sur, y apostamos por la educación como derecho, instrumento de desarrollo, transformación y diálogo entre culturas.

Queremos promover una visión esperanzada, anclada en la historia y en la realidad. Sabemos que en muchas ocasiones el acercarse a la realidad provoca desilusión y sensación de fracaso, sin embargo, el defender una visión esperanzada nos lleva a promover el anuncio y la denuncia.

Los valores que nos mueven y que inspiran y orientan todas nuestras actuaciones son los siguientes:

- Trabajamos con marcos de pasión, hondura y trascendencia asegurando la esperanza y la dignidad aún en los contextos más vulnerables
- Fomentamos el encuentro, la participación y la experiencia.
- Trabajamos siempre desde la reflexión y la capacidad de análisis.
- Con apertura a la novedad, fomentando la creatividad a todos los niveles.
- Con énfasis en el cuidado de personas y la perspectiva de género.
- Buscamos la coherencia en nuestro ser y actuar: horizontalidad y reciprocidad en las relaciones, integralidad entre acciones y discursos, e integridad en nuestros procedimientos y cultura institucional.
- Fomentamos el diálogo, la colaboración, y el trabajo en redes y alianzas.
- Aseguramos la máxima transparencia, calidad y profesionalidad.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## LOS PRINCIPIOS INSPIRADORES DE ENTRECULTURAS

Entreculturas es una organización de inspiración cristiana. Encuentra su razón de existir más profunda y su referencia más honda en Jesús de Nazaret y en su modo de actuar y relacionarse con los más débiles. Por eso, en las raíces de nuestra acción solidaria están las personas en situación de injusticia o pobreza. Nuestro contacto directo y nuestra experiencia con ellos nos mueven y nos orientan. Les queremos servir compartiendo así sus esperanzas, alegrías y dificultades.

Entreculturas quiere sumarse a la red social, nacional e internacional, de solidaridad, haciendo su aportación desde la especificidad propia que le caracteriza. Esta especificidad viene dada por los principios en los que se inspira Entreculturas y las referencias históricas que los concretan: la fraternidad a la que nos invita el Evangelio, la solidaridad de la Iglesia con los más necesitados, la promoción de la justicia de la Compañía de Jesús, el principio de humanidad expresado en los derechos humanos y en Fe y Alegría en su empeño por promover la educación como instrumento para construir un mundo más justo y solidario.

Sobre esta base Entreculturas se constituye como una organización en la que confluyen personas con itinerarios y referencias personales diferentes pero que comparten los mismos principios formando equipos plurales comprometidos en una misma causa

1. El evangelio ha de ser para nosotros fuente constante de inspiración, pues en él descubrimos y aprendemos los valores que cualifican nuestro compromiso con todos los hombres y mujeres. Dios se nos muestra como Padre de todos invitándonos a unas relaciones de fraternidad entre los seres humanos. La parábola del samaritano (Lc 10, 25-37) es un buen ejemplo de lo que es la solidaridad evangélica, pues en ella se crea fraternidad. **Fraternidad:** la entendemos como aquella virtud que da plenitud al significado de la solidaridad humana, pues la solidaridad en clave de fraternidad adquiere cualidades que van vinculadas a la imagen de familia humana en donde hay cercanía, se acompaña y se comparte. Esta solidaridad configura un modo de ser humano y cristiano. Es algo que involucra a toda la persona.

En el evangelio aprendemos la radicalidad del compromiso cristiano, el cual se dirige de un modo preferente a todo aquel que está en desventaja económica, social o religiosa. Creemos así, que la praxis de Jesús es un modelo de referencia crítico para reflexionar sobre nuestro compromiso en la construcción de un mundo más justo y fraterno. Encontramos también en Jesús de Nazaret un motivo de esperanza frente a toda desesperanza, pues de él recibimos una fe honda en las posibilidades de todos los hombres y mujeres creados por Dios.

2. De la Iglesia aprendemos que la solidaridad entre los seres humanos no debe entenderse como un sentimiento superficial y vago respecto a los males que sufren las personas cercanas y lejanas. La **solidaridad** la debemos entender como la determinación firme y perseverante

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

de trabajar por el bien común, es decir, por el bien de todos y cada uno porque todos somos de verdad responsables de todos. Por eso en Entreculturas queremos que el ejercicio de la solidaridad sea verdaderamente transformador, es decir, que genere cambios reales en favor de los más necesitados. Queremos que esta solidaridad llegue a transformar las ideologías, las políticas y las estructuras que causan cualquier tipo de injusticia y pobreza. Al mismo tiempo queremos que sea una solidaridad radical en el sentido de que nos remite a las raíces y a las causas de los problemas y nos lleva a proponer alternativas que produzcan cambios significativos en el Norte y en el Sur.

Por su propia naturaleza esta solidaridad estará orientada hacia los más débiles. No es neutral ni imparcial, sino que, desde el reconocimiento de la existencia de asimetrías y desigualdades introduce el criterio de preferencia por los más débiles.

3. La Compañía de Jesús nos ayuda descubrir que la promoción de la **justicia** es un elemento constitutivo de la fe. Es más, esta justicia encuentra su fuerza y radicalidad en la fe. Por tanto, siendo conscientes de la dimensión social que la fe conlleva, entendemos la justicia social a la luz de la justicia evangélica, que es sin duda como un sacramento del amor y de la misericordia de Dios (CG 34, Dto. 4).

La Compañía de Jesús nos invita a concretar esa solidaridad mediante la creación de **comunidades de solidaridad**, pues éstas aparecen como lugares en donde se experimenta la plena liberación humana. Queremos que este tipo de comunidades sean el germen de una sociedad transformada por la práctica de una solidaridad auténtica. Por ello Entreculturas, además de fomentar este tipo de comunidades, tanto en el Norte como en el Sur, quiere ser ella misma una comunidad de solidaridad como signo visible de que ya es posible establecer unas relaciones humanas fraternas creadoras de una nueva sociedad.

4. Entreculturas, desde la experiencia probada de Fe y Alegría, quiere poner un acento especial en la **educación popular**, entendiendo ésta como un instrumento privilegiado para la transformación de la sociedad. En este sentido compartimos la definición de Educación Popular que hace Fe y Alegría como “proceso histórico y social que, desde la inserción real en el medio popular y en un esfuerzo permanente por ir captando el momento preciso de sus necesidades, tiende a la promoción de las personas y las comunidades para que sean conscientes de sus potencialidades y valores, adquieran la capacidad de decidir sobre su vida y futuro y se constituyan así en protagonistas de su propio desarrollo. Reconocemos en la educación popular una propuesta con dimensión política, ética y pedagógica” (Documento de Identidad de Fe y Alegría)

Entreculturas encuentra en la educación el medio fundamental para alcanzar el objetivo de la institución. Los resultados de una educación en valores son la fraternidad, la

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

justicia, la igualdad, la preferencia por los más débiles y el establecimiento de relaciones personales e institucionales más humanas. Estos resultados deben desembocar en última instancia en la formación de comunidades de solidaridad.

5. Las diferentes generaciones de los derechos humanos, tal y como se han ido conformando en los últimos años, constituyen otra de las fuentes de inspiración de Entreculturas. De esta reflexión conjunta asumimos el principio de **humanidad**, que otorga a todos los seres humanos igual dignidad y derechos tanto civiles, como políticos, económicos, sociales y culturales. “El respeto de la dignidad de la persona está latente en la creciente conciencia internacional de la amplia gama de los derechos humanos. Éstos incluyen derechos económicos y sociales respecto a las necesidades básicas de la vida y del bienestar; derechos individuales, como el de la libertad de conciencia y expresión y el de practicar y compartir la propia fe; derechos civiles y políticos, como el de participar plena y libremente en los procesos sociales; y derechos relativos al desarrollo, la paz y un medio ambiente sano” (CG 34 decreto 3. n° 6)

El principio de Humanidad Universal orienta nuestra acción hacia la atención a personas y grupos que sufren la violación de sus derechos fundamentales, en particular los refugiados y desplazados, sobre todo del continente africano. Hacia ellos dirigimos nuestra acción mediante la relación con el Servicio Jesuita de Refugiados.

En el contexto de los principios humanitarios, y en vinculación con nuestros principales socios, nos comprometemos al cumplimiento de la humanidad, imparcialidad, neutralidad e independencia como elementos rectores de nuestras intervenciones tanto en el terreno como en el conjunto de la institución.

Creemos que desde este principio de Humanidad Universal debemos reconocer la riqueza que supone la diversidad y el encuentro intercultural e interreligioso. Por último y desde la tradición de la Compañía de Jesús queremos que nuestros esfuerzos en favor de la justicia se basen en el criterio de mayor necesidad, el cual apunta a tener una especial preferencia por atender aquellos lugares en donde las situaciones de injusticia y necesidad básica son más graves. También asumimos el criterio de mayor fruto, y por tanto apostamos por aquellos proyectos que provoquen un mayor cambio, tanto en las poblaciones del Sur como en las del Norte, y que contribuyan a generar comunidades solidarias verdaderos sujetos de proyectos de desarrollo. En tercer lugar, optamos por el criterio del bien más universal, por aquellas acciones que contribuyan a generar cambios estructurales de orden social y político y sean capaces de crear una sociedad basada en la corresponsabilidad, la justicia y la igualdad entre todos.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

**I.3 Entorno normativo: conjunto de derechos y deberes que afectan, con distinta intensidad, a todos cuantos se relacionan con ella (empleados, directivos, socios de negocio, proveedores, grupos de interés, etc.) y obligación de aceptar expresamente sus contenidos.**

El presente Programa de Cumplimiento Normativo afecta a las actividades que desarrolla Entreculturas y a todas las personas que colaboran con la entidad, concretamente a todos los trabajadores y también a voluntarios y a cualquier otro colaborador de la entidad.

El objetivo del Programa de Cumplimiento Normativo es establecer un sistema estructurado y orgánico de prevención y control dirigido a la erradicación o, en su caso, a la reducción máxima del riesgo de comisión de delitos.

En este sentido se debe informar a todo el personal de la importancia del cumplimiento del Programa de Cumplimiento Normativo y que la infracción de cualquiera de las disposiciones contenidas en este manual puede suponer la imposición de medidas disciplinarias.

Entreculturas quiere dejar constancia expresa y pública de la condena tajante a cualquier tipo de comportamiento ilegal. Mediante el presente Programa de Cumplimiento Normativo, queda acreditado el debido control ejercido por esta entidad sobre su actividad empresarial, cumpliendo de este modo con las exigencias contempladas en el Código Penal.

### **I.3.1 Código Penal**

El 23 de diciembre de 2010 entró en vigor la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, de Reforma del Código Penal que introdujo como principal novedad la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Con la reforma del Código Penal llevada a cabo por la LO 1/2015, de 30 de marzo, que entró en vigor el 1 de julio de 2015 se introdujo la exención y aminoración de la responsabilidad de las personas jurídicas mediante el establecimiento de unos procedimientos de “prevención de delitos”. El citado artículo dispone:

*«1. En los supuestos previstos en este Código, las personas jurídicas serán penalmente responsables:*

*a) De los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están*

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

*autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.*

*b) De los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.*

*2. Si el delito fuere cometido por las personas indicadas en la letra a) del apartado anterior, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si se cumplen las siguientes condiciones:*

*1.ª el órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión;*

*2.ª la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica;*

*3.ª los autores individuales han cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención y*

*4.ª no se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano al que se refiere la condición 2.ª*

*En los casos en los que las anteriores circunstancias solamente puedan ser objeto de acreditación parcial, esta circunstancia será valorada a los efectos de atenuación de la pena.*

*3. En las personas jurídicas de pequeñas dimensiones, las funciones de supervisión a que se refiere la condición 2.ª del apartado 2 podrán ser asumidas directamente por el órgano de administración. A estos efectos, son personas jurídicas de pequeñas dimensiones aquéllas que, según la legislación aplicable, estén autorizadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada.*

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

4. Si el delito fuera cometido por las personas indicadas en la letra b) del apartado 1, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

En este caso resultará igualmente aplicable la atenuación prevista en el párrafo segundo del apartado 2 de este artículo.

5. Los modelos de organización y gestión a que se refieren la condición 1.<sup>a</sup> del apartado 2 y el apartado anterior deberán cumplir los siguientes requisitos:

1.º Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.

2.º Establecerán los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.

3.º Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.

4.º Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.

5.º Establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.

6.º Realizarán una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.»

El Código Penal español prevé en su artículo 33.7, las penas previstas para la persona jurídica que tienen siempre la consideración de graves y consisten en:

a) “Multa por cuotas o proporcional.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- b) *Disolución de la persona jurídica. La disolución producirá la pérdida definitiva de su personalidad jurídica, así como la de su capacidad de actuar de cualquier modo en el tráfico jurídico, o llevar a cabo cualquier clase de actividad, aunque sea lícita.*
- c) *Suspensión de sus actividades por un plazo que no podrá exceder de cinco años.*
- d) *Clausura de sus locales y establecimientos por un plazo que no podrá exceder de cinco años.*
- e) *Prohibición de realizar en el futuro las actividades en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito. Esta prohibición podrá ser temporal o definitiva. Si fuere temporal, el plazo no podrá exceder de quince años.*
- f) *Inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas, para contratar con el sector público y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social, por un plazo que no podrá exceder de quince años.*
- g) *Intervención judicial para salvaguardar los derechos de los trabajadores o de los acreedores por el tiempo que se estime necesario, que no podrá exceder de cinco años.*

*La intervención podrá afectar a la totalidad de la organización o limitarse a alguna de sus instalaciones, secciones o unidades de negocio. El Juez o Tribunal, en la sentencia o, posteriormente, mediante auto, determinará exactamente el contenido de la intervención y determinará quién se hará cargo de la intervención y en qué plazos deberá realizar informes de seguimiento para el órgano judicial. La intervención se podrá modificar o suspender en todo momento previo informe del interventor y del Ministerio Fiscal. El interventor tendrá derecho a acceder a todas las instalaciones y locales de la empresa o persona jurídica y a recibir cuanta información estime necesaria para el ejercicio de sus funciones. Reglamentariamente se determinarán los aspectos relacionados con el ejercicio de la función de interventor, como la retribución o la cualificación necesaria.*

*La clausura temporal de los locales o establecimientos, la suspensión de las actividades sociales y la intervención judicial podrán ser acordadas también por el Juez Instructor como medida cautelar durante la instrucción de la causa”.*

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

### **I.3.2 Normativa sectorial de aplicación según la actividad**

Por otro lado, la actividad desarrollada por Entreculturas está regulada a través de diferentes instrumentos legales, como:

#### ***Normativa sectorial SOCIAL-Cooperación Internacional***

*Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.*

*Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de fundaciones de competencia estatal.*

*Real Decreto 1611/2007, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de fundaciones de competencia estatal.*

*Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo*

*REAL DECRETO 1270/2003, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación del régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.*

*Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo.*

*Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.*

*Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.*

*Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes.*

*Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.*

*Real Decreto 794/2010, de 16 de junio, por el que se regulan las subvenciones y ayudas en el ámbito de la cooperación internacional.*

*Orden de 31 de enero de 2001 de bases generales del Ministerio de Asuntos Exteriores para la concesión de ayudas a organizaciones no gubernamentales de desarrollo que realicen actividades en el campo de la Cooperación Internacional para el desarrollo.*

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

*Orden AEC/1303/2005, de 27 de abril, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones a organizaciones no gubernamentales de desarrollo, para la realización de intervenciones en materia de cooperación internacional para el desarrollo.*

*Orden AEC/2909/2011, de 21 de octubre, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones de cooperación internacional para el desarrollo.*

#### ***I.4 Expresión fehaciente del compromiso y la voluntad decidida del órgano de gobierno.***

Entreculturas se compromete a cumplir estrictamente la legalidad vigente en el lugar en el que desarrolla su labor, a conocer y cumplir las leyes y reglamentaciones que afectan a sus áreas de actividad y a respetar íntegramente las obligaciones y compromisos asumidos en sus relaciones contractuales con terceros. Al mismo tiempo se compromete a mantener un comportamiento honesto e íntegro en todas sus actuaciones, evitando toda forma de corrupción.

En consecuencia, Daniel Villanueva Lorenzana, sj, Vicepresidente Ejecutivo de Entreculturas manifiesta su compromiso de tolerancia cero con el delito y en este contexto se reafirma tanto en su decidida oposición a la comisión de cualquier tipo de ilícito como en su total compromiso a poner todos los medios a su alcance para la detección, prevención y sanción de los actos y conductas ilícitas que pudieran cometerse por parte de sus representantes legales, de quienes estén autorizados para tomar decisiones en nombre de la Entreculturas o de quienes ostenten facultades de organización y control, de sus directivos, empleados o de cualquier persona sometida a su autoridad. Asimismo, manifiesta su compromiso de fomentar y mantener en todo momento una cultura corporativa respetuosa con la ética y con los principios y valores del Código de Conducta adoptado por la entidad.

Que ello se traducirá en la adopción de los siguientes acuerdos:

1. Acuerdo del Patronato en el cual se define el mapa de delitos respecto de los cuales existen un riesgo de comisión en la obra, riesgo que se ha de gestionar adecuadamente. (fecha del acuerdo: 10 de junio de 2019)
2. Acuerdo del Patronato que aprueba el Programa de Cumplimiento (fecha del acuerdo: 10 de junio de 2019)

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## **II. DOCUMENTO DESCRIPTIVO DE LA ORGANIZACIÓN Y SU FUNCIONAMIENTO**

*II.1 Estructura de la organización (incluir organigrama). Protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas.*

Las personas que disponen de poder (en los cuatro casos, poder solidario) para tomar decisiones en nombre de la entidad son las siguientes:

Daniel Villanueva Lorenzana, Vicepresidente ejecutivo

Ramón Almansa López, director ejecutivo

Francisco de Borja Garrido Chamorro, director financiero

Llorenç Puig Puig patrono y apoderado para ámbito catalán

La organización cuenta con los anteriores 4 apoderados, que tienen las siguientes facultades:

a) Administrar, regir y gobernar los bienes de la Fundación, arrendarlos por el título, precio y condiciones y con las garantías que tenga por conveniente, admitir, despedir y desahuciar inquilinos, arrendatarios, porteros, precaristas, colonos, aparceros, así como empleados, obreros y técnicos, fijando los sueldos, emolumentos, y las condiciones que estime oportunas, pudiendo firmar toda clase de contratos y recibos, así como pólizas de seguros de toda clase de riesgos; cobrar rentas y toda clase de cantidades cualesquiera que sea su concepto, pagar contribuciones, impuestos, arbitrios, reclamar de ellos cuando se consideren lesivos, y en suma, realizar todo cuanto sea propio de una buena entendida administración.

b) Aceptar toda clase de donaciones de bienes, con las condiciones que estime pertinentes.

Aceptar o repudiar herencias a beneficio de inventario y legados; promover abintestatos o testamentarias. Solicitar copias de testamentos, certificaciones de nacimiento, matrimonio o defunción, de últimas voluntades, catastrales, de amillaramiento o de cualquier otra clase; practicar liquidaciones de sociedad conyugal; formalizar, intervenir, aprobar o impugnar inventarios, avalúos,

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

determinación de haberes, divisiones y adjudicaciones de bienes; nombrar contadores-partidores y peritos; abonar o percibir diferencias en metálico por exceso o defecto de adjudicación; hacer y aceptar adjudicaciones y cesiones de bienes en pago o para pago de deudas, tanto a coherederos como a extraños; firmar y suscribir cuadernos particionales y concurrir a su protocolización; efectuar entregas de legados; solicitar e impugnar liquidaciones de derechos reales, provisionales o definitivas, totales o parciales; pagar los impuestos sucesorios; formalizar declaraciones o relaciones juradas; administrar o nombrar administradores de la proindivisión o comunidad hereditaria; tomar posesiones de los bienes y derechos que le adjudiquen e inscribirlos en los Registros públicos correspondientes.

c) Otorgar, aceptar, comprar y vender o ceder en uso, toda clase de licencias para la explotación o uso de patentes, marcas, fórmulas, procedimientos y productos, firmar contratos de fabricación, distribución y asistencia técnica o comercial. -

d) Dar o tomar dinero a préstamo, por el plazo, con el interés y condiciones que estime convenientes y a la persona o entidad con que a bien tenga concretar la operación, incluso con el Banco de España y Cajas de Ahorro, pagar o cobrar el capital y sus intereses a su vencimiento, adelantar o retrasar y aplazar este y dar y captar las garantías que estime oportunas, incluso la hipotecaria. -

e) Abrir, continuar y cancelar cuentas corrientes o de crédito, en el Banco de España, casas mercantiles, sus sucursales o cualquiera otros bancos de los establecidos en España, Cajas de Ahorro y de particulares y al efecto librar cheques, talones y recibos, transferencias, órdenes de pago y cuanto sea preciso para todo ello. -

f) Girar, aceptar, librar, avalar, endosar, negociar, intervenir y protestar letras de cambio, pagarés, cheques, talones y cualquier otro documento de giro o tráfico, inclusive todo ello con respecto a letras financieras, si algún efecto fuere protestado, podrá hacer constar a la autoridad que lo realice las causas en que lo funda. -

g) Comprar, vender, permutar o de cualquier modo adquirir o enajenar toda clase de bienes muebles, inmuebles, por el precio, con las personas y en las condiciones que libremente estipule, inclusive pudiendo establecer hipoteca sobre pagos aplazados u otras garantías reales o personales, inclusive la resolución y efectuar esta cuando a ello haya lugar. Podrá comprar y vender acciones, obligaciones, bonos de caja, certificados de depósito o cualesquiera otros títulos valores y ampliaciones de capital, comprar o vender derechos para suscripciones de ampliaciones de capital y todo ello bien personalmente, o a través de intermediario según esté legalmente autorizado por la Ley, pudiendo percibir o abonar su importe

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

y firmar los vendis y demás documentos que estime precisos o convenientes a los fines indicados. -

h) Constituir, modificar, posponer, dividir y cancelar toda clase de hipotecas, anticresis, arrendamientos (incluso financiero como arrendataria) y derechos reales u otros gravámenes, sobre inmuebles, fijando las condiciones y garantías para que se realicen, fijar también domicilio para requerimientos y notificaciones, distribuir responsabilidades, establecer valor de la garantía para el caso de subasta y establecer fuero de domicilio y tribunales a que han de quedar sometidos los contratantes por razón de los negocios que realicen. -

i) Realizar segregaciones, agrupaciones, agregaciones, divisiones de fincas, inmuebles u otros bienes, así como declaraciones de obra nueva y divisiones en propiedad horizontal, y en general, cualquier modificación de entidades hipotecarias, fijando la descripción de los bienes, así como el valor que se les asigne a cada uno, redactando y firmando reglamentos de comunidad, con designación de los elementos comunes y privativos o condiciones especiales y cuanto para ello sea necesario o conveniente. -

jj) Asistir a subastas y concursos de todas clases, bien sean del Estado, Provincia, Comunidades Autónomas, Municipio o particulares y al efecto, presente proposiciones, bien por escrito o verbalmente y en caso de empate en la adjudicación correspondiente, la resuelva por cualquiera de los medios permitidos por la Ley, incluso por pujas a la llana y una vez adjudicado el servicio o bien, cumpla las condiciones en que se ha adjudicado y ejercite todo lo que fuere preciso hasta su terminación, suscribiendo los oportunos contratos, actas u otros documentos. -

k) Constituir, fusionar, disolver y liquidar toda clase de Fundaciones, fijar el tiempo de duración, su capital, objeto y domicilio; aportar bienes a dichas Fundaciones y apreciar su valoración y establecer cuantos pactos y condiciones estime precisos o convenientes; recibir en caso de disolución, el haber que corresponda, representar a la Fundación con toda amplitud asistiendo a Juntas Generales, ordinarias o extraordinarias incluso universales y tomando los oportunos acuerdos, concurriendo a las votaciones, interpelaciones, preguntas y ruegos; y cuando considere lesivos los acuerdos, recurra de ellos por los medios permitidos en Derecho; aceptar toda clase de cargos y apoderamientos cuando proceda y en suma, haga cuanto sea preciso o conveniente para la buena marcha de la Fundación. -

l) Pague o cobre cuantas cantidades deban satisfacerse o se adeuden a la Fundación por cualquier concepto, bien sean del Estado, Provincia, Comunidades Autónomas, Municipio o particulares, dando y exigiendo, en su caso, los recibos y cartas de

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

pago que procedan y asimismo, liquide cuentas con todo el que tenga el deber de rendirlas o el derecho de exigir las, fijando y liquidando los oportunos saldos y el plazo y condiciones o instrumentación de su pago.

m) Realizar obras y construcciones, designar técnicos, operaciones y obreros, contratar obras y servicios, adquirir materiales, fijar sueldos y emolumentos de las personas que intervengan en las construcciones y las despida o suspenda cuando proceda; concierte seguros de todas clases y realice cuanto sea preciso hasta dejar terminadas las obras, incluso solicitar licencias de todo tipo, tiras de cuerdas, inspecciones y todo lo demás y en relación con cualquier negocio urbanístico. -

n) Constituir, afectar, modificar, retirar toda clase de fianzas y depósitos, consignaciones o garantías, tanto de la Caja General de Depósitos, como ante el Banco de España, casas mercantiles o de particulares, Bancos o cualquier otra entidad, Juzgados, Tribunales y organismos del Estado y toda clase de sociedades, fijando las condiciones y garantías de tales fianzas, depósitos o consignaciones. -

ñ) Abrir y llevar la correspondencia y libros de la Fundación, imponer en las oficinas de correos y telégrafos giros postales y telegráficos, compañías aduanas y agencias de aduanas, géneros y efectos, certificados, despachos, paquetes, mercancías y cantidades en metálico, firmar documentos guías, declaraciones juradas, solicitar vagones y facturaciones, formular protestas y reclamaciones y exigir indemnizaciones, impugnar cuentas, levantar protestas de averías, llevar la representación de quitas y esperas, suspensiones de pagos, concursos de acreedores y quiebras de sus deudores, asistiendo a toda clase de Juntas, nombrando síndicos, aceptando o rechazando las proposiciones del deudor y llevando todos los trámites hasta el término del procedimiento. -

o) Representar a la Fundación poderdante ante toda clase de personas naturales o jurídicas, Oficinas del Estado, Provincia, Municipio, Comunidades Autónomas y Magistraturas, en especial como miembro del patronato de la Fundación Red Xavier y ante ellas y ante toda clase de Tribunales, ordinarios y extraordinarios, incluso ante el Tribunal Supremo de Justicia y Tribunal Constitucional, ejercitar sus acciones, derechos y recursos y desistir de ellos, por cualesquiera procedimientos legales; hacer y contestar requerimientos notariales de cualquier tipo, y realizar cuanto en derecho procesal sea preciso en defensa de los intereses de la poderdante, otorgando toda clase de poderes generales y especiales para pleitos a Procuradores y Letrados, y revocarlos. Dicho poder podrá abarcar todos los actos procesales comprendidos en la tramitación del pleito, expediente o procedimiento, conforme prevé el artículo 25 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

en general cuanto permitan las respectivas leyes de procedimiento, sin excepción; y en especial, los actos a los cuales se refiere el artículo 25-2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, es decir, la renuncia, la transacción, el desistimiento, el allanamiento, el sometimiento a arbitraje y las manifestaciones que puedan comportar sobreseimiento del proceso por satisfacción extraprocesal o carencia sobrevenida de objeto, incluso en la audiencia previa al juicio conforme al artículo 414-2 de la misma Ley; y, en general, los casos en que las leyes exijan poder especial.

Otorgar poderes con las facultades que detalle; revocar poderes y sustituciones y aceptar, desempeñar y renunciar mandatos y poderes conferidos al mandante.

p) Avalar, solidaria o mancomunadamente, a terceras personas físicas o jurídicas, nacionales o extranjeras que la Fundación pueda interesar, sea cualquiera la causa determinada de este interés, así como garantizar operaciones mercantiles a terceros a través de Bancos o Establecimientos de Crédito, tanto oficiales como privados.

q) Transigir deudas y cuestiones de cualquier clase, solicitar laudos o si fuera necesario someter los casos de arbitraje, bien con arreglo a Derecho, ya solamente con sujeción al saber y entender del árbitro o árbitros, pudiendo a tal fin establecer el contrato en forma de escritura pública y preparar el mismo con el compromiso previo, todo ello con sujeción a lo dispuesto en la Ley por la que se regulan los arbitrajes de Derecho privado.

r) Celebrar toda clase de contratos, convenios de colaboración, incluyendo los convenios de colaboración empresarial y los convenios de agrupación entre instituciones, estableciendo en los mismos las condiciones, cláusulas, garantías y requisitos que tenga por conveniente. -

s) Nombrar, con las facultades precisas, los apoderados que considere conveniente, así como revocar apoderamientos.

t) Solicitar y gestionar cuantos documentos públicos y/o privados sean necesarios o convenientes para la obtención de “Certificado Electrónico de Personas Jurídicas (CPJ) de la Autoridad certificadora “Fábrica Nacional de Moneda y Timbre”, para la presentación de declaraciones, solicitudes de ayudas y subvenciones a través de “Internet” y en suma para solicitar certificados electrónicos conforme a la Ley 59/2003 de 19 de Diciembre, pudiendo comparecer ante prestadores de servicios y solicitar las tarjetas de identidad correspondientes, cumpliendo los requisitos legales que se requieren a tal efecto.

u) Comparecer ante Notario para elevar a público los acuerdos válidamente adoptados por el Patronato de la Fundación y la Junta Rectora, con amplias

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

facultades hasta lograr la inscripción de los mismos en los Registros competentes.

v) Y para todo cuanto antecede, otorgar y firmar los documentos públicos o privados que sean necesarios o convenientes para el desempeño de las facultades consignadas en todos los apartados anteriores, así como solicitar copias autorizadas de los documentos públicos.

w) Para todo lo dicho, que es enunciativo y no limitativo, por lo cual deberá ser ampliamente interpretado, otorgar documentos públicos y privados, sin ninguna excepción. -----

y) Y, dada la amplitud del poder conferido, para aquellos actos en los que legalmente se determine como necesario el previo acuerdo del Patronato de la Fundación y la previa autorización del Protectorado, deberá obtenerse dicho acuerdo previo y autorización.

Además de los 4 apoderados mencionados, Maria del Rosario Zapata Cirugeda, responsable de Administración, tiene un poder especial en entidades financieras

Entreculturas tiene 93 trabajadores y 15 centros de trabajo.

Nuestra entidad dispone de 14 códigos cuenta cotización, uno por provincia donde hay un centro de trabajo, de un código CNAE 951 (actividad IAE: Otros servicios sociales), del convenio sectorial Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social:

<b>CCC</b>	<b>Provincia</b>
0111 28208429146	Madrid delegación
0111 35119019950	Las Palmas de Gran Canaria
0111 30111706057	Murcia
0111 46119279890	Valencia
0111 28134624371	Madrid Sede Central
0111 47103647816	Valladolid
0111 26103625843	Logroño
0111 33109213292	Asturias
0111 36114207113	Pontevedra
0111 06108291979	Badajoz
0111 29118881553	Málaga
0111 41114309155	Sevilla

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

0111 50116899262 Zaragoza

0111 09103685325 Burgos

Además, la Fundación Entreculturas es titular de las siguientes patentes y marcas:

### Modalidad Marca Nacional

#### ENTRECULTURAS

2734334 ES ENTRECULTURAS

Países: España

Fecha Solicitud: Fecha vencimiento:

Cliente:

Titulares:

09/10/2006 09/10/2016

FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

Clase(s): Concedidos: 16, 41

Productos / Servicios:

16 Papel, cartón y artículos de estas materias no comprendidos en otras clases; productos de imprenta; artículos de encuadernación; fotografías; papelería; adhesivos (pegamentos) para la papelería o la casa; material para artistas; pinceles; máquinas de escribir y artículos de oficina (excepto muebles); material de instrucción o de enseñanza (excepto aparatos); materias plásticas para embalaje (no comprendidas en otras clases); caracteres de imprenta; clichés.

41 Educación; formación; esparcimiento; actividades deportivas y culturales.



2734335 ES

Países: España

Fecha Solicitud: Fecha vencimiento:

Cliente:

Titulares:

09/10/2006 09/10/2016

FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

Clase(s): Concedidos: 16, 41

Productos / Servicios:

16 Papel, cartón y artículos de estas materias no comprendidos en otras clases; productos de imprenta; artículos de encuadernación; fotografías; papelería; adhesivos (pegamentos) para la papelería o la casa; material para artistas; pinceles; máquinas de escribir y artículos de oficina (excepto muebles); material de instrucción o de enseñanza (excepto aparatos); materias plásticas para embalaje (no comprendidas en otras clases); caracteres de imprenta; clichés.

41 Educación; formación; esparcimiento; actividades deportivas y culturales.



	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

2852084 ES

**Países:** España

**Fecha Solicitud: Fecha vencimiento:**

**Ciente:**

**Titulares:**

12/11/2008 12/11/2018

FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

**Clase(s):** Concedidos: 9

**Productos / Servicios:**

9 9-> Publicaciones electrónicas (descargables electrónicamente).

#### ENTRECULTURAS

2852085 ES

**Países:** España

**Fecha Solicitud: Fecha vencimiento:**

**Ciente:**

**Titulares:**

12/11/2008 12/11/2018

FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

**Clase(s):** Concedidos: 9

**Productos / Servicios:**

9 9-> Publicaciones electrónicas (descargables electrónicamente).



2852086 ES

**Países:** España

**Fecha Solicitud: Fecha vencimiento:**

**Ciente:**

**Titulares:**

12/11/2008 12/11/2018

FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

**Clase(s):** Concedidos: 9, 38, 41

**Productos / Servicios:**

9 Publicaciones electrónicas (descargables electrónicamente).

38 Suministro de foros y encuentros en Internet; difusión de programas radiofónicos y de televisión; transmisión de mensajes e imágenes asistidas por ordenador.

41 Educación; formación; esparcimiento; actividades deportivas y culturales, siendo estos servicios prestados también a través de redes informáticas mundiales.



	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

**2899277 ES**

**Países:** España

**Fecha Solicitud: Fecha vencimiento:**

**Cliente:**

**Titulares:**

05/11/2009 05/11/2019

FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

**Clase(s):** Concedidos: 9, 16, 35, 41

**Productos / Servicios:**

9 Publicaciones electrónicas (descargables electrónicamente).

16 Papel, cartón y artículos de estas materias no comprendidos en otras clases; productos de imprenta; artículos de encuadernación; fotografías; papelería; adhesivos (pegamentos) para la papelería o la casa; material para artistas; pinceles; máquinas de escribir y artículos de oficina (excepto muebles); material de instrucción o de enseñanza (excepto aparatos); materias plásticas para embalaje (no comprendidas en otras clases); caracteres de imprenta; clichés.

35 Servicios de publicidad; gestión de negocios comerciales, administración comercial; trabajos de oficina; servicios de asesores para la organización y dirección de negocios, difusión de material publicitario; demostración de productos; organización de exposiciones con fines comerciales o publicitarios; asistencia en la dirección de proyectos benéficos; promoción de ventas para ayuda a terceros.

41 Educación; formación; esparcimiento; actividades deportivas y culturales, siendo estos servicios prestados a través de redes informáticas mundiales.

**e-entreculturas**

**2904635 ES**

**Países:** España

**Fecha Solicitud: Fecha vencimiento:**

**Cliente:**

**Titulares:**

10/12/2009 10/12/2019

FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

**Clase(s):** Concedidos: 41

**Productos / Servicios:**

41 41 Educación; formación; actividades deportivas y culturales, así como la publicación electrónica de libros y periódicos en línea.



**2918437 ES**

**Países:** España

**Fecha Solicitud: Fecha vencimiento:**

**Fecha sol. renov.:**

**Cliente:**

**Titulares:**

13/08/1999 13/08/2019

29/07/2009

FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

**Clase(s):** Concedidos: 16, 41

**Productos / Servicios:**

16 Papel, cartón y artículos de estas materias productos de imprenta, artículos de encuadernación, fotografías,

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>	<b>CÓDIGO POL-010</b>
		<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020

papelería, adhesivos para la papelería, artículos de oficina, material de instrucción o de enseñanza, naipes, caracteres de imprenta, clichés.

41 Educación, formación, esparcimiento, actividades deportivas y culturales.



**3034721 ES**

**Países:** España

**Fecha Solicitud: Fecha vencimiento:**

**Fecha sol. renov.:**

**Cliente:**

**Titulares:**

07/07/1992 07/07/2022

11/06/2012

FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

**Clase(s):** Concedidos: 35, 41

**Productos / Servicios:**

35 Los servicios de publicidad y negocios..

41 Los servicios prestados por una organización no gubernamental dedicada a conferencias, actos culturales y sociales.

**3577880 ES España**

Concedido, Resolución - Concedido Totalmente

Fecha solicitud: 16/09/2015, Publicado: 14/10/2015, Concedido: 11/03/2016, Publicado: 21/03/2016

Cliente: 1095, Titulares FUNDACION ENTRECULTURAS FE Y ALEGRIA

**Clase(s):** Limitados: 16. Concedidos: 9, 41

**Denominación:** ENTRECULTURAS-FE I ALEGRIA

**Próximo vencimiento de pago:** 16/09/2025 (1ª Renovación)

**Productos / Servicios**

9 Publicaciones electrónicas (descargables electrónicamente).

16 Papel, cartón ; productos de imprenta; artículos de encuadernación; fotografías; artículos de papelería; adhesivos (pegamentos) para la papelería o la casa; material para artistas; pinceles; máquinas de escribir y artículos de oficina (excepto muebles); material de instrucción o de enseñanza (excepto aparatos); materias plásticas para embalaje (no comprendidas en otras clases); caracteres de imprenta; clichés.

41 Educación; formación; esparcimiento; actividades deportivas y culturales, publicación electrónica de libros y periódicos en línea.

Los datos de contacto de Entreculturas son los siguientes:

La sede se encuentra en: calle Maldonado nº 1 28020 Madrid, España.
El correo electrónico es: entreculturas@entreculturas.org
El número de teléfono es: 915902672
El número de fax es: 915902673

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

La web corporativa es: [www.entreculturas.org](http://www.entreculturas.org)

## ***II.2 Organización de las diferentes áreas de actividad (identificar responsables y trazabilidad de las principales decisiones)***

La actividad principal de Entreculturas se organiza de la siguiente forma: mediante la ejecución de programas y proyectos de cooperación internacional para el desarrollo que se realizan en América Latina, África y Asia, programas y proyectos de movilización, educación, formal y no formal, incidencia pública, acciones y campañas de sensibilización a la ciudadanía, programas y acciones de voluntariado en España e Internacional

Las grandes áreas de trabajo son las siguientes:

### ***1. Cooperación Internacional para el desarrollo:***

Nuestra acción de cooperación al desarrollo se realiza en países de América Latina, África y Asia Buscamos, en cada espacio, adaptarnos a las realidades, prioridades y necesidades específicas de cada ubicación geográfica.

En América del Sur, Centro América y Caribe, nos centramos -junto con nuestros socios locales- en defender el acceso a la educación como un bien público, procurando que no pierda peso en las agendas políticas de la región. En nuestras intervenciones educativas priorizamos también el enfoque del derecho a la educación, la formación para el empleo y la igualdad de oportunidades.

En África nos centramos en proporcionar acceso a una educación de calidad a las poblaciones más desfavorecidas, atendiendo además las situaciones de emergencia o de crisis crónica en que se encuentran las poblaciones de diversos países como Sudán del Sur, República Democrática del Congo, Somalia o República Centroafricana.

Nuestras acciones de cooperación al desarrollo buscan mejorar las condiciones de vida de poblaciones vulnerables **a través de la educación**. Para ello, diseñamos y ejecutamos propuestas integrales basadas en **la implicación en los procesos de las propias personas** en condiciones de exclusión y vulnerabilidad

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

**Realizamos nuestro trabajo junto a otras organizaciones** que cuentan con gran arraigo local en las zonas en que trabajamos (América Latina, África y Asia). Fe y Alegría y el Servicio Jesuita a Refugiados son dos de las redes con las que colaboramos más estrechamente. Ambas cuentan con gran prestigio internacional por su rigor, experiencia y compromiso con las poblaciones de los más de 50 países en los que tienen presencia.

Nuestra cooperación se articula en torno a las siguientes líneas de actuación:

- Cooperación al desarrollo

- Universalización de la educación
- Mejora de la calidad educativa
- Formación para el trabajo
- Promoción social y desarrollo comunitario

- Fortalecimiento institucional

- Desarrollo organizativo sostenible

- Acción Humanitaria

- Ayuda de emergencia
- Ayuda humanitaria

## 2. *Educación para una Ciudadanía global:*

Entreculturas, en colaboración con comunidades educativas de España, América Latina y África, promueve proyectos y ofrece recursos que impulsan una **educación transformadora**. Las causas de la **pobreza**, la **desigualdad** y la **degradación ambiental** se encuentran en procesos mundiales. Los **grandes desafíos de la humanidad** requieren una **ciudadanía global consciente, comprometida** y capaz de afrontarlos. Todo ello se hace a través de proyectos de Educación para el Desarrollo, de Movilización Social y de incidencia que contribuyen a un cambio de estructura política, social y económica:

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- **Red Solidaria de Jóvenes:** un programa de participación orientado a adolescentes en el que descubrir que el cambio social es posible, empezar a ejercer una ciudadanía global, y mejorar las capacidades emocionales y sociales.
- **EntrEscuelas:** una oportunidad de vivir experiencias de ciudadanía global y de encuentro intercultural a través de proyectos educativos conjuntos entre estudiantes y docentes de España y de otros países en los que estamos presentes.
- **ChiquiEC:** recursos educativos para niños y niñas que quieren cambiar el mundo. Desde los 3 a los 10 años.
  - **Educadores y educadoras:** conscientes del papel clave de los educadores y educadoras como agentes de transformación social, priorizamos nuestra alianza con este colectivo en todas nuestras acciones. Por ello acompañamos, ofrecemos formación y facilitamos espacios para el intercambio de experiencias.
- **Campañas de sensibilización y movilización social.** La educación sale a la calle y se mueve en las redes sociales. Para aprender a ser ciudadanía global desde la práctica, ofrecemos recursos para la acción y la incidencia en campañas como la CME o La Silla Roja.

### 3. *Voluntariado en España*

Más de 600 personas diversas en edad, experiencia y formación desarrollan su compromiso participando en nuestros equipos tanto en la sede central de **Madrid** como en alguna de las **28 ciudades españolas** en las que estamos presentes. Los voluntarios y voluntarias colaboran con los programas vinculados a América Latina y África, se forman, participan en campañas y actividades solidarias, realizan acciones de sensibilización y movilización para hacer llegar el mensaje a la ciudadanía e incidir en la sociedad y las instituciones. **Encuentra la delegación más cerca de ti y ponte en contacto con ella** o escríbenos a [voluntariado@entreculturas.org](mailto:voluntariado@entreculturas.org).

### 4. *Voluntariado Internacional:*

El **programa de Voluntariado Pedro Arrupe (Volpa)** busca canalizar la inquietud de las personas **mayores de 21 años** que quieren comprometerse con un proyecto de desarrollo. Volpa ofrece un cauce de formación, preparación y reflexión para vivir una experiencia de servicio en alguno de los proyectos de las organizaciones con las que trabajamos, en África o América Latina. Tras un periodo de formación, los voluntarios y voluntarias se incorporan durante uno o dos años a uno de estos proyectos. A su regreso, estas personas han incorporado actitudes, habilidades y capacidades que les convierten en agentes de cambio también en sus realidades de origen.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

### II.2.1 Descripción de los departamentos, si los hay, y de los aspectos básicos de organización de los mismos.

En Entreculturas la toma de decisiones la realizan las siguientes figuras:

FALTARÍA HACER MENCION AL PATRONATO COMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA TOMA DE DECISIONES. (REFERENCIA ALBOAN)

**Equipo de Dirección colegiado:** compuesto por 5 miembros (Vicepresidente ejecutivo, Director Ejecutivo, Directora de Comunicación y Relaciones Institucionales, Directos de Personas y Desarrollo Territorial y Director Financiero. Este equipo se reúne semanalmente y es el órgano que adopta las principales decisiones estratégicas de la Institución.

**Equipo Coordinador:** formado por los cinco directores y los coordinadores de las áreas principales de la Institución (Cooperación Internacional, Ciudadanía, Planificación, Personas, Desarrollo Territorial, Desarrollo Institucional y Comunicación). Tiene reuniones semanales, y en su ámbito se analizan y adoptan decisiones de carácter más ejecutivo, y en ocasiones transversal.

**Consejo Asesor de la Dirección General / Vicepresidente Ejecutivo:** El Consejo Asesor es un órgano consultivo que pretende representar ante Entreculturas la voluntad y perspectiva de los sectores de la Compañía de Jesús. Se constituye con el objeto de que la Dirección General / Vicepresidente Ejecutivo cuente con un órgano intermedio al que consultar las políticas, planes y grandes decisiones de la Fundación. Sirve como filtro previo al Patronato. De esta manera se garantiza un mayor acierto en todos los asuntos que son llevados al Patronato para su aprobación. Los nombramientos de los miembros del Consejo serán a propuesta del Vicepresidente Ejecutivo, con el visto bueno del Provincial

**Consejo Territorial:** El Consejo Territorial es un órgano consultivo de la dirección de Entreculturas donde se posibilita el diálogo estratégico de la organización desde la perspectiva territorial. Está compuesto por 6/8 personas voluntarias delegadas y/o no delegadas, que por su trayectoria, compromiso, conocimiento de Entreculturas, características de las delegaciones a las que pertenecen... formen un equipo que conozca y represente la diversidad territorial de la institución, y desde ahí colaboren en la construcción de la estrategia conjunta de la organización

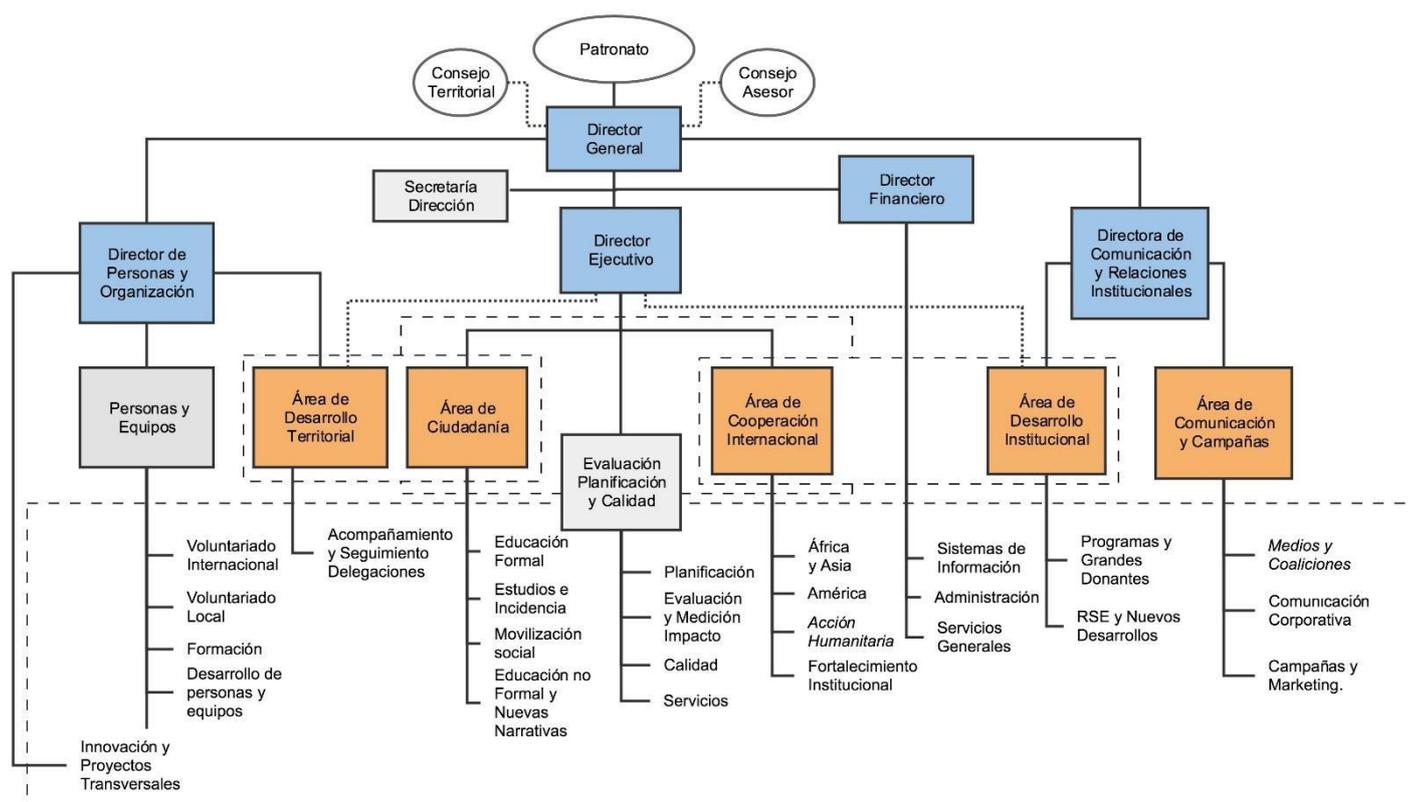
Organigrama de Entreculturas:

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

El organigrama se estructura en cuatro Direcciones de las que dependen las áreas principales:

- a) Dependiendo de la Dirección Ejecutiva (ramón Almansa):
  - Área de Cooperación (Pablo Funes). Incluye: América, África y Asia, humanitaria y gestión de programas.
  - Área de Ciudadanía (Irene Ortega). Incluye: educación, incidencia, movilización social, voluntariado internacional.
  - Unidad de Evaluación y planificación (Celia Campos)
- b) Dependiendo de la Dirección de Comunicación (Raquel Martín):
  - Área de Desarrollo institucional (Javier Urrecha). Incluye: relaciones institucionales; grandes donantes; FyA USA.
  - Área de Comunicación y campañas (Nacho Esteve). Incluye: comunicación, campañas y gestión de socios y donantes.
- c) Dependiendo de la Dirección de Personas y organización (David Alonso):
  - Área de Desarrollo Territorial (Leticia Alonso).
  - Área de Personas y equipos (Sonia Fernández). Incluye: desarrollo de personas, formación, voluntariado, innovación.
- d) Dependiendo de la Dirección Financiera (Borja Garrido):
  - Área de Administración (Chara Zapata). Incluye: contabilidad general, contabilidad de proyectos, cumplimiento de obligaciones tributarias, seguimiento bancario y planificación financiera.
  - Área de Sistemas (Javier Rodríguez Pecharromán). Incluye: programación, atención a usuario y arquitectura de sistemas.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>	<b>CÓDIGO POL-010</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020



Entreculturas tiene la obligación de realizar auditorías externas de las Cuentas Anuales de cada año, además, realiza auditorías externas de programas y proyectos subvencionados y de las auditorías internas que se llevan a cabo anualmente.

Entreculturas está acogida al régimen fiscal previsto en la ley 49/2002 *de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos al mecenazgo* lo cual supone que se halla sujeta, pero exenta a los siguientes impuestos: impuesto de sociedades, Impuestos y tributos locales (IBI, IAE, etc.), Impuesto de Transmisiones Patrimoniales. Además, Entreculturas tiene concedida el carácter social a efectos de IVA, por su actividad de Cooperación para el Desarrollo

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

### III. MAPA DE RIESGOS

El Mapa de Riesgos Penales es una herramienta útil para poder visualizar de forma gráfica y sencilla la exposición al riesgo penal de nuestra organización.

La institución ha venido trabajando desde el curso 2017-18 de acuerdo con el compromiso firmado el 14 de diciembre de 2017 de participar en un proceso conjunto con otras obras e instituciones relacionadas con la Provincia de España de la Compañía de Jesús para la elaboración de un sistema de *Compliance* adaptado a nuestra entidad, siguiendo las indicaciones de la Provincia y participando activamente en el proceso.

Se han tenido en consideración diferentes variables como son la experiencia, el personal implicado, los controles establecidos y el impacto reputacional para la ordenación de prioridades de ocurrencia de los delitos. Se realizó un estudio para determinar la prioridad y así poder mitigar los comportamientos de riesgo para nuestra entidad. Así pues, lo que recoge este estudio son los riesgos de delito que se pueden dar en nuestra entidad.

#### **III.1 Análisis de situación**

Para realizar dicho estudio se partió de un documento resumen de las actividades de riesgo asociadas a cada uno de los tipos delictivos susceptibles de que se produzcan en nuestra entidad.

En este sentido, se excluyeron los siguientes tipos delictivos del análisis por considerarse no aplicables a la entidad:

(i) Defraudación al consumidor mediante aparatos automáticos, (ii) Alteración de precios, (iii) Defraudación en prestación de comunicaciones, (iv) Corrupción en las transacciones comerciales internacionales, (v) Trata de seres humanos, (vi) Tráfico ilegal de órganos humanos, (vii)

Se indican a continuación, de un lado la descripción de las actividades de riesgo valoradas, y de otro los parámetros utilizados para analizar el riesgo real existente en nuestra entidad.

1. Descripción de actividades de riesgo:

#### ACTIVIDAD ASOCIADA AL RIESGO

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

<b>DELITO O RIESGO LEGAL</b>	
1. Prostitución y explotación sexual y corrupción de menores.	1.1 Determinar a una persona mayor de edad a ejercer o mantenerse en la prostitución empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima.
	1.2 Inducir, promover, favorecer o facilitar la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o lucrarse con ello, o explotar al menor o discapacitado.
	1.3 Solicitar, aceptar u obtener, a cambio de remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección.
	1.4 Captar o utilizar a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos para elaborar cualquier clase de material pornográfico, o financiar cualquiera de estas actividades o lucrarse con ellas.
	1.5 Producir, vender, distribuir, exhibir, ofrecer o facilitar la producción, venta, difusión o exhibición de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o poseerla para estos fines.
	1.6 Asistir a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección.
	1.7 Acceder, adquirir o poseer para su propio uso pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección.
	1.8 Tener bajo la propia potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o a una persona con discapacidad necesitada de especial protección y, conociendo su estado de prostitución o corrupción, no hacer lo posible para

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

	impedir su continuación en tal estado, o no acudir a la autoridad competente para el mismo fin.
2. Descubrimient o y revelación de secretos.	2.1 Apoderarse de papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales de otro, interceptar sus telecomunicaciones o utilizar artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido y de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación, siempre que sea para descubrir los secretos o vulnerar su intimidad.
	2.2 Apoderarse, utilizar o modificar, sin estar autorizado y en perjuicio de tercero, datos reservados de carácter personal o familiar de otro que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, o en cualquier otro tipo de archivo o registro público o privado.
	2.3 Acceder por cualquier medio a tales datos, así como alterarlos o utilizarlos en perjuicio del titular de los datos o de un tercero, sin estar autorizado.
	2.4 Difundir, revelar o ceder a terceros los datos o hechos descubiertos o las imágenes captadas a que se refieren los números anteriores, incluso si no se ha tomado parte en su descubrimiento, pero siempre que se tenga conocimiento de su origen ilícito.
	2.5 Difundir, revelar o ceder, sin autorización de la persona afectada, imágenes o grabaciones audiovisuales de aquella que hubiera obtenido con su anuencia en un domicilio o en cualquier otro lugar fuera del alcance de la mirada de terceros, cuando la divulgación menoscabe gravemente la intimidad personal de esa persona.
	2.6 Acceder o facilitar a otro el acceso al conjunto o una parte de un sistema de información o se mantenga en él en contra de la voluntad de quien tenga el legítimo derecho a excluirlo, siempre que se vulneren las medidas de seguridad establecidas para impedirlo y sin estar debidamente autorizado.
	2.7 Interceptar transmisiones no públicas de datos informáticos que se produzcan desde, hacia o dentro de un sistema de información mediante la

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

	<p>utilización de artificios o instrumentos técnicos y sin estar debidamente autorizado.</p> <p>2.8 Producir, adquirir para su uso, importar o facilitar a terceros, sin estar debidamente autorizado, un programa informático o una contraseña de ordenador o código de acceso que permitan acceder a un sistema informático para cometer los delitos relacionados con el descubrimiento y revelación de secretos.</p>
3. Estafas.	3.1 Utilizar, con ánimo de lucro, engaño bastante para producir error en otro, induciéndolo a realizar un acto de disposición en perjuicio propio o ajeno.
	3.2 Conseguir una transferencia no consentida de cualquier activo patrimonial en perjuicio de otro, con ánimo de lucro y valiéndose de alguna manipulación informática o artificio semejante.
	3.3 Fabricar, introducir, poseer o facilitar programas informáticos específicamente destinados a la comisión de estafas.
	3.4 Realizar operaciones de cualquier clase en perjuicio de su titular o de un tercero utilizando tarjetas de crédito o débito, o cheques de viaje, o los datos obrantes en cualquiera de ellos.
	3.5 Manipular en un procedimiento judicial las pruebas en que se pretendieran fundar sus alegaciones o emplear otro fraude procesal análogo, provocando error en el juez o tribunal y llevándole a dictar una resolución que perjudique los intereses económicos de la otra parte o de un tercero.
	3.6 Enajenar, gravar o arrendar a otro, en perjuicio de este o de un tercero, una cosa mueble o inmueble atribuyéndose falsamente sobre ella una facultad de disposición de la que carece.
	3.7 Disponer de una cosa mueble o inmueble ocultando la existencia de cargas sobre la misma o, habiéndola enajenado como libre, gravarla o enajenarla nuevamente en perjuicio del adquirente o de un tercero.
	3.8 Otorgar en perjuicio de otro un contrato simulado.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

4. Frustración de la ejecución.	4.1 Alzarse (ocultar, enajenar) con los bienes propios en perjuicio de los acreedores.
	4.2 Realizar con el mismo fin cualquier acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones que dilate, dificulte o impida la eficacia de un embargo o de un procedimiento ejecutivo o de apremio judicial, extrajudicial o administrativo, iniciado o de previsible iniciación.
	4.3 Realizar actos de disposición, contraer obligaciones que disminuyan su patrimonio u ocultar elementos de su patrimonio sobre los que la ejecución podría hacerse efectiva, con la finalidad de eludir el pago de responsabilidades civiles derivadas de un delito.
	4.4 En un procedimiento de ejecución judicial o administrativo, presentar a la autoridad o funcionario encargados de la ejecución una relación de bienes o patrimonio incompleta o mendaz, y con ello dilatar, dificultar o impedir la satisfacción del acreedor.
	4.5 Dejar de facilitar por parte del deudor, requerido para ello, la relación de bienes o patrimonio.
	4.6 Hacer uso de bienes embargados por autoridad pública que hubieran sido constituidos en depósito sin estar autorizados para ello.
5. Insolvencias punibles.	5.1 Encontrándose en situación de insolvencia actual o inminente, ocultar, causar daños o destruir los bienes o elementos patrimoniales que estén incluidos, o que habrían estado incluidos, en la masa del concurso en el momento de su apertura.
	5.2 Encontrándose en situación de insolvencia actual o inminente, realizar actos de disposición mediante la entrega o transferencia de dinero u otros activos patrimoniales o mediante la asunción de deudas, que no guarden proporción con la situación patrimonial del deudor, ni con sus ingresos, y que carezcan de justificación económica o empresarial.
	5.3 Encontrándose en situación de insolvencia actual o inminente, realizar operaciones de venta o prestaciones de servicio por precio inferior a su coste de adquisición o producción, sin justificación económica.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

	5.4 Encontrándose en situación de insolvencia actual o inminente, simular créditos de terceros o proceder al reconocimiento de créditos ficticios.
	5.5 Encontrándose en situación de insolvencia actual o inminente, participar en negocios especulativos sin justificación económica.
	5.6 Encontrándose en situación de insolvencia actual o inminente, incumplir el deber legal de llevar contabilidad, llevar doble contabilidad, cometer en su llevanza irregularidades, destruir o alterar los libros contables, ocultar, destruir o alterar documentación que el empresario está obligado a conservar o formular las cuentas anuales o los libros contables de un modo contrario a la normativa reguladora de la contabilidad mercantil.
	5.7 Causar su propia insolvencia mediante alguna de las conductas anteriores.
	5.8 Favorecer a alguno de los acreedores realizando un acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones destinado a pagar un crédito no exigible o a facilitarle una garantía a la que no tenía derecho, sin justificación económica o empresarial.
	5.9 Realizar cualquier acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones, destinado a pagar a uno o varios acreedores, privilegiados o no, con posposición del resto, una vez admitido a trámite el concurso y sin autorización judicial o de los administradores concursales.
	5.10 Presentar a sabiendas datos contables falsos para lograr la declaración del concurso.
6. Daños informáticos.	6.1 Borrar, dañar, deteriorar, alterar, suprimir o hacer inaccesibles, por cualquier modo, datos o programas informáticos o documentos electrónicos ajenos, cuando el resultado producido fuera grave.
	6.2 Obstaculizar o interrumpir el funcionamiento de un sistema informático ajeno, borrando, dañando, deteriorando, alterado, suprimiendo o haciendo inaccesibles datos o programas informáticos o documentos electrónicos ajenos, introduciendo o transmitiendo datos o destruyendo, dañando, inutilizando o sustituyendo un sistema informático, telemático o de almacenamiento de información electrónica.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

	6.3 Producir, adquirir, importar o facilitar a terceros, con la intención de facilitar la comisión de este tipo de delitos, un programa informático concebido o adaptado para ello o una contraseña de ordenador o código de acceso que permita acceder a un sistema de información.
7. Contra la propiedad intelectual e industrial, el mercado y los consumidores.	7.1 Reproducir, plagiar, distribuir, comunicar públicamente, almacenar, exportar, importar o explotar económicamente de cualquier otro modo una obra literaria, artística o científica o software, o su transformación, interpretación o ejecución artística sin la autorización de los titulares.
	7.2 Publicar en la web enlaces a páginas de descargas ilegales.
	7.3 Fabricar, importar, poseer, utilizar, ofrecer o introducir objetos, procedimientos patentados o modelos de utilidad o dibujo artístico o industrial sin consentimiento del titular.
	7.4 Utilizar marcas, logos, signos distintivos o denominaciones de origen en productos o presentaciones sin consentimiento del titular.
	7.5 Apoderarse de datos, documentos escritos o electrónicos, soportes informáticos u otros objetos para descubrir un secreto de empresa.
	7.6 Difundir, revelar o ceder un secreto de empresa por parte de quien tuviere obligación legal o contractual de guardar reserva.
	7.7 Hacer publicidad falsa o incierta que cause un perjuicio grave.
	7.8 El directivo, administrador, empleado o colaborador de una empresa mercantil o de una sociedad que, por sí o por persona interpuesta, reciba, solicite o acepte un beneficio o ventaja no justificados de cualquier naturaleza, para sí o para un tercero, como contraprestación para favorecer indebidamente a otro en la adquisición venta de mercancías, o en la contratación de servicios o en las relaciones comerciales.
	7.9 Ofrecer a un directivo, administrador, empleado o colaborador de una empresa mercantil o de una sociedad un beneficio o ventaja no justificados de cualquier naturaleza, para sí o para un tercero, como contraprestación para

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

	favorecer indebidamente a otro en la adquisición o venta de mercancías, o en la contratación de servicios o en las relaciones comerciales.
	7.10 Llevar a cabo por parte de directivos, administradores, empleados o colaboradores de una entidad deportiva, así como por deportistas, árbitros o jueces, conductas que tengan por finalidad predeterminar o alterar, de manera deliberada y fraudulenta, el resultado de una prueba, encuentro o competición deportiva de especial relevancia económica o deportiva.
	7.11 Mediante ofrecimiento, promesa, concesión de cualquier beneficio o ventaja indebidos, pecuniarios o de otra clase, corromper o intentar corromper, por sí o por tercero, a autoridad o funcionario público, en beneficio de estos o de un tercero, o atender sus solicitudes al respecto, con el fin de que actúen o se abstengan de actuar en relación con el ejercicio de funciones públicas para conseguir contratos, negocios o ventajas en la realización de actividades económicas internacionales.
	7.12 Solicitar dádivas o promesas para no participar en un concurso o subasta pública, intentar alejar de ella a los postores mediante amenaza, dádiva, promesa u otro artificio, concertarse entre sí con el fin de alterar el precio del remate o quebrar o abandonar fraudulentamente la subasta habiendo obtenido la adjudicación.
8. Blanqueo de capitales.	8.1. Adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes conociendo su origen ilícito (delito cometido por el adquirente o un tercero).
	8.2. Realizar actos para ocultar el origen ilícito o para ayudar a la persona/s que comete/n infracción a eludir las consecuencias legales de sus actos.
9. Financiación ilegal de los partidos políticos.	9. Aportar donaciones o participar en organizaciones cuyo fin sea la financiación de estas agrupaciones al margen de lo establecido en la Ley.
10. Contra la Hacienda	10.1 Defraudar a la Hacienda Pública (estatal, autonómica, foral o local) eludiendo el pago de tributos, cantidades retenidas o que se hubieran debido

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Pública y la Seguridad Social.	retener o ingresos a cuenta, obteniendo indebidamente devoluciones o disfrutando beneficios fiscales de la misma forma, superando los 120.000 €.
	10.2 Defraudar de la misma manera a la Hacienda de la Unión Europea o sus presupuestos generales u otros administrados por ella, en cuantía superior a 4.000 €, eludiendo el pago de cantidades que se deban ingresar dando a los fondos obtenidos una aplicación distinta de aquella a que estuviesen destinados u obteniendo indebidamente fondos falseando las condiciones requeridas para su concesión u ocultando las que la hubieran impedido.
	10.3 Defraudar, por acción u omisión, a la Seguridad Social eludiendo el pago de sus cuotas o conceptos de recaudación conjunta, obteniendo indebidamente devoluciones o disfrutando de deducciones, siempre que las cantidades excedan de 50.000 €.
	10.4 Obtener para sí o para otro prestaciones de la Seguridad Social o su prolongación indebida, así como facilitar a otros su obtención, por medio del error provocado mediante la simulación o tergiversación de hechos, o la ocultación consciente de hechos de los que tenía el deber de informar, causando con ello un perjuicio a la Administración Pública.
	10.5 Obtener subvenciones o ayudas de las Administraciones Públicas en una cantidad o por un valor superior a 120.000 € falseando las condiciones requeridas para su concesión u ocultando las que la hubiesen impedido, así como, tratándose de una actividad sufragada con fondos públicos, aplicar estos a fines distintos.
	10.6 Incumplir la obligación de llevar contabilidad mercantil, libros o registros fiscales, llevar contabilidades distintas que, referidas a una misma actividad y ejercicio económico, oculten o simulen la verdadera situación de la empresa
	10.7 No anotar en los libros obligatorios negocios, actos, operaciones o, en general, transacciones económicas, o anotarlos con cifras distintas a las verdaderas, así como hacer en dichos libros anotaciones contables ficticias ( <i>La aplicación de este tipo penal requiere que se hayan omitido las declaraciones tributarias o que las presentadas fueren reflejo de su falsa contabilidad y que la cuantía de los cargos o abonos omitidos o falseados exceda de 240.000 € por cada ejercicio económico</i> ).

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

11. Contra los derechos de los ciudadanos extranjeros.	11. Ayudar a una persona que no sea nacional de un Estado miembro de la Unión Europea a entrar en territorio español o a transitar a través del mismo de un modo que vulnere la legislación sobre entrada o tránsito de extranjeros, así como ayudarle con ánimo de lucro a permanecer en España vulnerando la legislación vigente.
12. Urbanización, construcción o edificación no autorizables.	12. Llevar a cabo, por parte del promotor, constructor o técnico-director, obras de urbanización, construcción, edificaciones no autorizables en suelos destinados a viales, zonas verdes, bienes de dominio público o lugares que tengan legal o administrativamente reconocido su valor paisajístico, ecológico, artístico, histórico o cultural o tengan la consideración de especial protección o en el suelo no urbanizable.
13. Contra los recursos naturales y el medio ambiente.	13.1 Realizar actividades que, en contra de las leyes o regulaciones, provoquen emisiones, vertidos, excavaciones, ruidos, vibraciones en la atmósfera, suelo o subsuelo, agua terrestre o subterránea, mar o alta mar, y puedan causar daños sustanciales a la calidad del aire, del suelo, de las aguas, animales o plantas.
	13.2 Realizar actividades que, en contra de las leyes o regulaciones, supongan una gestión inadecuada de residuos o consistan en la explotación de instalaciones donde se realicen actividades peligrosas con posibles daños a la calidad del aire, agua, suelo, plantas, animales o personas.
	13.3 Dañar gravemente, en un espacio natural protegido, alguno de los elementos que sirvió para determinar esa calificación.
14. Relativos a las radiaciones ionizantes.	14. Mediante el vertido, la emisión o la introducción en el aire, el suelo o las aguas de una cantidad de materiales o de radiaciones ionizantes, o la exposición por cualquier otro medio a dichas radiaciones poner en peligro la vida, integridad, salud o bienes de una o varias personas, así como la calidad del aire, del suelo o de las aguas o animales o plantas.
15. Riesgos provocados por explosivos y otros agentes	15. Producir, transportar, suministrar, manipular, almacenar o usar explosivos u otros agentes inflamables, tóxicos, corrosivos...que puedan causar estragos y/o que se ponga en peligro la vida o integridad de las personas y el medio ambiente.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

16. Contra la salud pública.	16.1 Sin justificación terapéutica, prescribir, proporcionar, dispensar, suministrar, administrar, ofrecer o facilitar a deportistas sustancias o grupos farmacológicos prohibidos, así como métodos no reglamentarios, destinados a aumentar sus capacidades físicas o modificar los resultados de las competiciones, que, por su contenido, reiteración de la ingesta u otras circunstancias concurrentes pongan en peligro la vida o la salud de los mismos.
	16.2 Envenenar o adulterar con sustancias infecciosas, u otras que puedan ser gravemente nocivas para la salud, las aguas potables o las sustancias alimenticias destinadas al uso público o al consumo de una colectividad de personas.
17. Contra la salud pública (tráfico de drogas).	17. Cultivar, elaborar o traficar, o de otro modo promover, favorecer o facilitar el consumo ilegal de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, o poseerlas con aquellos fines.
18. Falsedad de tarjetas de crédito y débito y cheques de viaje.	18.1 Alterar, copiar, reproducir o de cualquier modo falsificar tarjetas de crédito o débito o cheques de viaje.
	18.2 Usar, en perjuicio de otro y a sabiendas de la falsedad, tarjetas de crédito o débito o cheques de viaje falsificados sin haber intervenido en la falsificación.
19. Cohecho.	19. Ofrecer o entregar dádiva o retribución de cualquier otra clase a una autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la función pública para que realice un acto contrario a los deberes inherentes a su cargo o un acto propio de su cargo, para que no realice o retrase el que debiera practicar, o en consideración a su cargo o función.
20. Tráfico de influencias.	20.1 Influir en un funcionario público o autoridad prevaliéndose de cualquier situación derivada de su relación personal con este o con otro funcionario público o autoridad para conseguir una resolución que le pueda generar directa o indirectamente un beneficio económico para sí o para un tercero.
	20.2 Solicitar de terceros dádivas, presentes o cualquier otra remuneración, o aceptar ofrecimiento o promesa para ofrecerse a realizar la conducta descrita en el apartado anterior.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

21. Delitos de odio y enaltecimiento.	<p>21.1. Producir, elaborar, poseer o distribuir material u opiniones que fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia, o actuar contra alguien o un grupo por motivos de raza, ideología, religión, situación familiar, etnia, nación, sexo, género, orientación, enfermedad o discapacidad.</p> <p>21.2. Lesionar la dignidad de las personas mediante acciones o mediante la producción, elaboración o posesión de material que entrañe humillación, menosprecio o descrédito por motivos de raza, ideología, religión, situación familiar, etnia, nación, sexo, género, orientación, enfermedad o discapacidad.</p> <p>21.3. Enaltecer o justificar por cualquier medio de expresión pública o de difusión los delitos que hubieran sido cometidos contra un grupo, una parte del mismo, o contra una persona, por motivos de raza, ideología, religión, situación familiar, etnia, nación, sexo, género, orientación, enfermedad o discapacidad.</p>
22. Organización y grupos criminales y terroristas.	22. Promover, constituir, coordinar, cooperar, o dirigir una organización o grupo criminal.
23. Financiación del terrorismo.	23. Participar de cualquier forma en la apología del terrorismo o facilitar o fomentarlo o financiarlo.
24. Contrabando.	24. Importar o exportar mercancías sin pasar los controles aduaneros necesarios, incumpliendo la normativa y los requisitos necesarios, falsificando su documentación.
25. Negativa a actuaciones inspectoras.	25. Negar o impedir la actuación de las personas, órganos o entidades inspectoras o supervisoras por parte de los administradores de una sociedad constituida (o en formación), sometida o que actúe en mercados sujetos a supervisión administrativa.
26. Contra los derechos de	26.1. Con engaño o abuso en situación de necesidad, imponer a los trabajadores condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen o supriman o

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

los trabajadores.	<p>restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones laborales legales, convenios colectivos o contrato individual.</p> <p>26.2. Dar ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta a la seguridad social.</p> <p>26.3. Emplear a ciudadanos extranjeros sin permiso de trabajo.</p> <p>26.4. Emplear a menores de edad sin permiso de trabajo.</p> <p>26.5. Traficar de manera ilegal con mano de obra.</p> <p>26.6. Ofrecer empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas para reclutar o incitar a alguien a abandonar su puesto de trabajo.</p> <p>26.7. Producir grave discriminación en el empleo, contra persona por su ideología, religión o creencias, raza o nación, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales del Estado español, y no restablecer la situación de igualdad ante requerimiento o sanción.</p> <p>26.8. Impedir o limitar el ejercicio de la libertad sindical o de la huelga, mediante engaño o abuso de situación de necesidad.</p> <p>26.9. No facilitar a los trabajadores los medios necesarios para que desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física.</p>
27. Asociación ilícita.	<p>27.1. Asociación ilícita que tenga por objeto o promueva cometer algún delito o que emplee medios violentos o de alteración o control de la personalidad para su consecución.</p> <p>27.2. Asociación que fomente, promueva o incite directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra personas, grupos o asociaciones por razón de su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros o de alguno de ellos a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad.</p>

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>	<b>CÓDIGO POL-010</b>
		<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020

## 2. Parámetros para el análisis:

Los parámetros que Entreculturas ha utilizado para ponderar y valorar los delitos susceptibles de ser cometidos por parte de esta organización, son dos, por un lado, la probabilidad de ocurrencia y, por otro lado, el impacto reputacional, valoradas en una escala del 1 al 5, siendo el nivel 5 el de mayor probabilidad de ocurrencia y el de mayor impacto. A continuación, se detalla la escala de valoración utilizada:

Probabilidad definida según:

### Experiencia

Número	Valoración
1	Imposible, no hay forma de cometerlo en la organización.
2	Muy improbable que se cometa, pero posible.
3	Poco probable, no hay constancia de que haya ocurrido hasta el momento en la organización o en otra de características similares.
4	Probable, ha ocurrido una vez en la organización o en otra de características similares.
5	Posible, ha ocurrido en la organización más de una vez en los últimos años.

### Personal Implicado

Número	Valoración
1	Ningún trabajador puede realizarlo.
2	Un número muy reducido de trabajadores puede realizarlo.
3	Un número medio de trabajadores puede realizarlo.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>	<b>CÓDIGO POL-010</b>
		<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020

4	Un número alto de trabajadores puede realizarlo.
5	Únicamente se puede cometer con la complicidad de los directivos durante la gestión de su puesto.

#### Controles

Número	Valoración
1	No hay controles debido a que el delito no se considera aplicable en la organización.
2	Los controles existentes son eficaces y ha sido probada su eficacia.
3	Los controles existentes se consideran eficaces, pero no ha habido ocasión de probar su eficacia.
4	Los controles existentes no se consideran totalmente eficaces.
5	No hay controles implantados para evitarlo.

#### Impacto reputacional

Número	Valoración
1	No tiene ningún impacto, ni fuera ni dentro de la organización.
2	Tiene pequeño impacto y solo dentro de la organización, por afectar a una actividad subsidiaria o de soporte de la actividad principal.
3	Tiene un impacto moderado, dentro de la organización y/o ante clientes directos, pudiendo afectar tanto a una actividad subsidiaria como a la actividad principal.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>	<b>CÓDIGO POL-010</b>
		<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020

4	Tiene un impacto alto, dentro de la organización y/o ante clientes directos, y podría llegar a los medios, pudiendo afectar al núcleo de la actividad principal o a una actividad subsidiaria.
5	Tiene un impacto decisivo tanto fuera como dentro de la organización, es previsible que llegue a los medios, se asocia con el conjunto de la organización y afecta gravemente a la actividad principal, dañando gravemente la percepción social de la calidad de la misma.

También se ha tenido en cuenta si han existido procedimientos judiciales y/o administrativos de cierta relevancia que han podido afectar a nuestra entidad. En el caso de Entreculturas, no se han identificado procedimientos judiciales o administrativos significativos.

### **III.2 Identificación de los riesgos propios de la organización.**

Tras el análisis efectuado, a continuación, se relacionan aquellos delitos que razonablemente habrá que prevenir:

<b>Delito</b>	<b>Área de riesgo</b>
	(Qué departamento/s, responsables, cargos, etc. Son susceptibles de cometer estos delitos).
<b>Prostitución y explotación sexual y corrupción de menores</b>	Es el delito con mayor índice de riesgo.  Trabajadores más expuestos: áreas de Cooperación Internacional y de Ciudadanía.
<b>Descubrimiento y revelación de secretos</b>	Riesgo medio.  Trabajadores más expuestos: Todos los trabajadores. Especialmente los que trabajan en sistemas.
<b>Daños informáticos</b>	Riesgo medio

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

	Trabajadores más expuestos: los que trabajan en sistemas.
<b>Contra la propiedad intelectual</b>	Riesgo medio  Trabajadores más expuestos: Los del área de Comunicación.
<b>Contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social</b>	Riesgo medio  Trabajadores más expuestos: Los de las áreas de Administración y de Personas.
<b>Blanqueo de Capitales</b>	Riesgo medio  Trabajadores más expuestos: Los de las áreas de Administración y de Cooperación.
<b>Falsedad de tarjetas de crédito</b>	Riesgo medio  Trabajadores más expuestos: Todos los trabajadores que realizan pagos con tarjeta de crédito.
<b>Contra los derechos de los trabajadores</b>	Riesgo medio  Trabajadores más expuestos: Los del área de Personas.
<b>Contra los derechos de ciudadanos extranjeros</b>	Riesgo medio  Trabajadores más expuestos: Los del área de Cooperación Internacional.
<b>Contrabando</b>	Riesgo medio  Trabajadores más expuestos: Los del área de Cooperación Internacional.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

<b>Tráfico de influencias</b>	Riesgo medio-alto  Trabajadores más expuestos: Los de las áreas de Cooperación Internacional, Ciudadanía y Planificación.
<b>Cohecho</b>	Riesgo medio-alto  Trabajadores más expuestos: Los de las áreas de Cooperación Internacional, Ciudadanía y Planificación.

#### **IV. MEDIDAS DE PREVENCIÓN O REACCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS PENALES.**

Los protocolos que dispone esta entidad son:

Procedimiento para la prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

Código de conducta de Entreculturas (documento que fusiona varios códigos relacionados: prevención de acoso, protección de menores, código de la Provincia y modo de proceder ante situaciones sospechosas)

Código de Conducta de la Compañía de Jesús

Instrucción sobre Administración de Bienes de la Compañía de Jesús

Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Auditoría anual de cuentas

Documentación en materia de protección de datos

Auditorías de transparencia: Fundación Lealtad y Coordinadora de ONG's

**RELACION DE POSIBLES PROTOCOLOS Y REGLAMENTOS INTERNOS PROPIOS**

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

En materia de protección de datos de carácter personal, Entreculturas cuenta con el asesoramiento de PRODAT, empresa especializada en protección de datos, con la que se ha firmado un acuerdo.

## **V. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

El establecimiento de un régimen sancionador adecuado es esencial para que el sistema de prevención de delitos sea eficaz.

El incumplimiento de la ley, del Código de Conducta o de cualquier política, protocolo o normativa interna comportará la adopción de sanciones disciplinarias que sean aplicables conforme al Convenio Colectivo aplicable, al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y a cualquier otra normativa laboral aplicable.

Este régimen disciplinario es complementario a cualquier procedimiento judicial que pueda dirigirse contra los profesionales de Entreculturas y a cualquier sanción o consecuencia que pueda derivarse de dicho procedimiento.

## **VI. DIFUSIÓN Y FORMACIÓN**

El Programa de Cumplimiento se hará llegar a todos los trabajadores de Entreculturas y a todos aquellos que colaboran con ella. Las personas a las cuales les sea aplicable este Programa de Cumplimiento firmarán un reconocimiento de que han recibido un ejemplar de los mismos, manifestado que comprenden su contenido y están de acuerdo en su cumplimiento según el modelo del *Anexo I*, u otro similar para el caso de incorporarse este Programa de Cumplimiento en un Código más extenso de la Institución. El Programa de Cumplimiento estará disponible junto con los códigos internos de conducta y demás políticas y procedimientos, para todo el personal contratado y voluntarios de la Institución

Entreculturas elaborará un plan de formación corporativo en materia de prevención, como respuesta ante la posible comisión de delitos y las medidas internas de control. El plan de formación dependerá del Departamento de Personas y podrá consistir en cualquiera de las siguientes actuaciones

1. Sesión presencial para Directivos y empleados de las áreas más sensibles.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

2. Sesiones *on-line* para empleados que disponen de dirección de correo y ordenador.
3. Sesiones formativas específicas al resto de empleados, que pueden impartir los mandos intermedios con una formación específica cumplida.
4. Sesiones formativas específicas dirigidas a los nuevos empleados, con ocasión de su incorporación.
5. El Comité de Cumplimento podrá determinar, si lo considera necesario, sesiones formativas extraordinarias teniendo en consideración las tareas a desarrollar por los empleados convocados, cambios legales u otras circunstancias.

Con carácter general, tanto la formación presencial como las sesiones *on-line*, se centrarán en los siguientes aspectos:

- Principios generales de la responsabilidad penal de las personas jurídicas: aspectos sustanciales.
- Procedimientos y controles establecidos por la entidad para prevenir la comisión de delitos por parte del Órgano de Administración, del personal que actúe en su nombre y/o por parte de sus empleados.
- Requerimientos legales actuales o futuros.
- Identidad de las personas o departamentos a cargo del control interno.
- Procedimientos o canales de comunicación de cualquier sospecha o conocimiento acerca de actividades que se intentan prevenir.
- Posibles vulnerabilidades o debilidades de su área de actividad frente a actividades delictivas.

**La asistencia** a los cursos de formación en materia de prevención de riesgos penales **será obligatoria** debiendo quedar por escrito y realizar un test de evaluación de los conocimientos adquiridos.

Por otra parte, la formación se adaptará cada año a la divulgación de nuevos controles o catálogo de delitos adoptados por Entreculturas.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## VII. ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO

Para poder realizar un control debido es necesario nombrar un órgano de control interno que se encargue del seguimiento de los controles establecidos y de los eventuales riesgos penales. Este órgano de control interno denominado **Comité de Cumplimiento** es el encargado de asegurar el cumplimiento de la normativa de aplicación o de cualquier tipo de legislación relacionada con el sector. Las funciones que desempeña son:

### **COMITÉ DE CUMPLIMIENTO**

1. La Fundación Entreculturas contrata los servicios del Comité de Cumplimiento de la Compañía de Jesús para el seguimiento en su propia organización. Este seguimiento incluye la observancia del Código de Conducta, la supervisión del Programa de Cumplimiento Normativo a través del seguimiento de los controles establecidos en él y de los eventuales riesgos penales.
2. Los miembros del Comité tendrán los conocimientos, las aptitudes y la experiencia adecuados a las funciones asignadas. Su nombramiento habrá de ser formal y documentado incluyendo los aspectos que garanticen que su función pueda ser llevada a cabo con autonomía, independencia y eficacia. Su composición será publicada en la página web.
3. Son funciones del Comité de Cumplimiento, además de las establecidas en relación con el Código de Conducta:
  - Dar a conocer y difundir el Programa de Cumplimiento Normativo, así como promover las adecuadas acciones de formación, asesoramiento y sensibilización para su oportuna comprensión y cumplimiento.
  - Dar respuesta a las consultas que se reciban.
  - Llevar a cabo el seguimiento y el control de las medidas establecidas en el programa a efectos de garantizar la efectividad de su cumplimiento.
  - Coordinar las diversas áreas de riesgo de la institución.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

- Evaluar, al menos una vez al año, el cumplimiento y la eficacia del programa en orden a prevenir la comisión de delitos y otras infracciones.
- Trasladar a los órganos competentes la información relevante acerca de la detección de posibles riesgos e irregularidades, así como de déficits del programa que permitan su periódica revisión y actualización.
- Advertir sobre riesgos penales que puedan comportar decisiones, acciones o planes de la institución.
- Seguir y analizar las modificaciones legislativas y otros cambios normativos que puedan afectar al programa de cumplimiento normativo.
- Elaborar propuestas de naturaleza normativa (directrices, protocolos, circulares, instrucciones).
- Elaborar un informe sobre la actividad realizada que se presentará al provincial siempre que las circunstancias lo requieran y en todo caso una vez al año.
- Recibir, analizar y tramitar las denuncias presentadas por empleados o terceros a través de los canales establecidos para tal fin.
- Impulsar la correspondiente investigación interna de irregularidades.
- Proponer a la autoridad correspondiente las medidas disciplinarias y correctoras procedentes.
- Llevar a cabo la documentación del sistema.
- Representar a la institución en el ámbito de sus relaciones de compliance con otras organizaciones.
- Coordinar las actuaciones en situaciones de crisis.

4. El Comité de Cumplimiento ha de disponer de la autoridad, los recursos y los 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 imputables a la persona jurídica, así como para definir y aplicar la reacción adecuada en el caso de que eventualmente se haya producido.

5. Los miembros del Comité tendrán acceso a los responsables de todas las instituciones y de sus departamentos y unidades, así como a toda la información, documentación, bases de datos y sistemas de información que sean necesarios para el ejercicio de su función, siempre de forma proporcionada y razonada.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

6. Siempre que lo estimen necesario para el desempeño de su función podrán contar con la asistencia de otras personas de la organización.

7. En el caso de que un miembro del Comité tenga un conflicto de interés se abstendrá del asunto concreto.

8. El Comité de Cumplimiento podrá actuar por propia iniciativa y a instancia o por denuncia de cualquier persona que trabaje en una institución o comunidad de la Compañía de Jesús de España o se relacione con ella. Se reunirá al menos una vez al semestre y siempre que lo considere necesario, pudiendo ser las reuniones tanto presenciales como virtuales.

9. Se procurará que los acuerdos se adopten por consenso. En caso de discrepancia, se tomarán por mayoría simple, es decir, cuando existan más votos a favor que en contra, cualquiera que sea el número de concurrentes a la sesión. En caso de empate el voto del presidente será dirimente.

## **VIII. CANAL DE COMUNICACIÓN EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO**

El canal de comunicación es el sistema que permite a todas las personas vinculadas a la empresa (socios, directivos, trabajadores, proveedores, clientes, etc.) presentar denuncias y consultas o sugerencias sobre el cumplimiento normativo.

Cualquiera que tenga conocimiento de una conducta que pueda implicar la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legislación, al Código de Conducta o a las normas y medidas contenidas en este Manual, deberá comunicarlo a través del canal de denuncias.

Para ello se ha habilitado un buzón electrónico [codigoconducta@entreculturas.org](mailto:codigoconducta@entreculturas.org), de cuya existencia se informará convenientemente en la página web [www.entreculturas.org](http://www.entreculturas.org)

La gestión de este buzón electrónico se realizará siempre por dos personas, en concreto por:

- Dirección de Personas y Organización [d.alonso@entreculturas.org](mailto:d.alonso@entreculturas.org)
- Dirección Financiera [b.garrido@entreculturas.org](mailto:b.garrido@entreculturas.org)

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Una vez recibida la información, la responsabilidad de canalizar las denuncias corresponde a la Comisión Instructora de Cumplimiento Normativo. Con carácter alternativo, también se podrá plantear las denuncias a través de carta postal (C/Maldonado, 1; 3ª Planta; 28006 Madrid) dirigida a la atención de la Comisión Instructora de Cumplimiento Normativo. Para el caso que la denuncia afectara a la Comisión Instructora, la denuncia se presentará ante el Comité de Cumplimiento a través de los siguientes canales de comunicación:

Las comunicaciones o denuncias podrán hacerse llegar al Comité de Cumplimiento a través de cualquiera de los siguientes medios:

- Correo electrónico: [comitecumplimiento@jesuitas.es](mailto:comitecumplimiento@jesuitas.es)
- Correo postal: Comité de Cumplimiento. Compañía de Jesús. Avenida de la Moncloa, 6, 28003-Madrid
- Fax: 915358243.

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

- la identificación de quien la haga.
- la descripción detallada de los hechos denunciados (circunstancias, fechas, área de actividad afectada, personas implicadas, personas que presenciaron o tienen conocimiento de los hechos...).
- la identificación del responsable del incumplimiento si es conocido.

A la denuncia deberán acompañarse todos los elementos probatorios de los que se disponga.

Excepcionalmente podrán admitirse también denuncias anónimas siempre que estén suficientemente motivadas y acompañadas de los correspondientes elementos probatorios.

### ***VIII.1 Garantías en la comunicación de infracciones***

1. El acceso a los datos contenidos en el sistema de denuncias quedará limitado exclusivamente al Comité de Cumplimiento. No obstante, se dará acceso a los mismos a otras personas y se comunicarán a terceros cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.

2. Sin perjuicio de la notificación a la autoridad competente de hechos constitutivos de ilícito penal o administrativo, solo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias, dicho acceso se permitirá al personal con funciones de gestión y control de recursos humanos. En todo caso, siempre con la debida confidencialidad, el Comité de Cumplimiento podrá recabar, en cualquier momento del procedimiento, el asesoramiento y la colaboración de otros

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

departamentos o unidades a efectos de determinar las consecuencias y la forma de actuación con respecto a cualquier denuncia.

3. La comunicación o denuncia de posibles incumplimientos de este programa queda amparada con el correspondiente deber de sigilo y secreto por parte de las personas que tengan conocimiento de ella.

4. Se garantizará la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la institución, cuya indemnidad será también garantizada. En ningún caso se tomarán represalias contra ella cuando la información suministrada haya sido remitida de buena fe.

5. Los datos de quien formule la comunicación, así como de los empleados y terceros afectados deberán conservarse en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar la investigación sobre los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a su supresión del sistema de denuncias, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del plan de cumplimiento. Si fuera necesaria su conservación para continuar la investigación, podrán seguir siendo tratados por el órgano de la institución al que compete dicha investigación, no conservándose en el propio sistema de información de denuncias internas.

6. Las comunicaciones o denuncias podrán hacerse llegar al Comité de Cumplimiento a través de cualquiera de los siguientes medios:

- Correo electrónico: [comitecumplimiento@jesuitas.es](mailto:comitecumplimiento@jesuitas.es)
- Correo postal: Comité de Cumplimiento. Compañía de Jesús. Avenida de la Moncloa, 6, 28003-Madrid
- Fax: 915358243.

7. El escrito de denuncia deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

- la identificación de quien la haga.
- la descripción detallada de los hechos denunciados (circunstancias, fechas, área de actividad afectada, personas implicadas, personas que presenciaron o tienen conocimiento de los hechos...).
- la identificación del responsable del incumplimiento si es conocido.

A la denuncia deberán acompañarse todos los elementos probatorios de los que se disponga.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

Excepcionalmente podrán admitirse también denuncias anónimas siempre que estén suficientemente motivadas y acompañadas de los correspondientes elementos probatorios.

### ***VIII.2 Procedimiento para el conocimiento y la resolución de los posibles incumplimientos del Programa de Cumplimiento Normativo***

#### **A) Fase de iniciación**

1. Recibida la denuncia el Comité de Cumplimiento en el plazo más breve posible procederá si fuera necesario a adoptar las medidas cautelares que considere oportunas.
2. El Comité de Cumplimiento, en el plazo de siete días naturales, a contar desde la recepción de la denuncia, remitirá escrito a la persona denunciante acusando recibo de la denuncia e informándole de la recogida y tratamiento de sus datos personales de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en esta materia. Si considera que la información facilitada no es clara o completa solicitará al denunciante la clarificación o ampliación de los aspectos concretos que procedan en el plazo no superior a cinco días.
3. En el caso de que la denuncia no cumpla los requisitos establecidos, la información facilitada no sea completa -incluso después de solicitar su ampliación-, no presente indicios razonables de incumplimiento del Programa de Cumplimiento Normativo, los hechos hayan sido denunciados ante cualquier órgano judicial o ante cualquier autoridad administrativa que esté juzgando o investigando los hechos o por cualquier otra razón no sea objeto de su competencia, el Comité de Cumplimiento se abstendrá de proceder a su tramitación.
4. Admitida la denuncia a trámite, en el mismo escrito de acuse de recibo o en otro posterior tras recibir la ampliación de información solicitada, el Comité de Cumplimiento indicará a la persona denunciante la posibilidad de adopción de medidas cautelares.
5. Igualmente el Comité de Cumplimiento remitirá escrito al director de la institución o al superior de la comunidad dándole traslado del contenido de la denuncia e indicándole las medidas cautelares que considere pertinentes adoptar, así como solicitándole, si lo considerara necesario, informe escrito sobre los hechos constitutivos de la denuncia.
6. Asimismo remitirá escrito a la persona denunciada dándole traslado del contenido de la denuncia, así como la finalidad con que hayan de ser tratados los datos personales incorporados a ella y aquellos otros posteriores que puedan obtenerse a lo largo de la tramitación del procedimiento. No obstante, cuando esta comunicación conlleve un riesgo de

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

manipulación o eliminación de las pruebas necesarias para la investigación de los hechos por parte del denunciado, la comunicación a este podrá retrasarse hasta un máximo de un mes desde la recepción de la denuncia.

7. En caso de que la denuncia se dirigiese contra algún miembro del Comité de Cumplimiento, este no podrá participar en su tramitación.

## **B) Fase de desarrollo**

1. Si, una vez analizada la denuncia y, en su caso, el informe solicitado, el Comité de Cumplimiento estimara, en un plazo no superior a diez días, a contar desde la admisión a trámite de la denuncia, que no existe indicio alguno de incumplimiento del programa, procederá al archivo de las actuaciones, dando por finalizado el procedimiento. El sobreseimiento se comunicará por escrito tanto a la persona que con su denuncia inició el procedimiento como al denunciado y al responsable de la institución. Asimismo, se procederá a la supresión de todos los datos personales protegidos que figuren en el expediente, así como a la devolución al denunciante, en su caso, de la documentación aportada por él. No obstante, si se conservan para dejar evidencia del funcionamiento del programa de cumplimiento podrán constar de forma anonimizada.

2. Si, por el contrario, el Comité de Cumplimiento estimara, en el plazo antedicho, que en los hechos hay indicios de algún incumplimiento del programa abrirá una investigación reservada para su averiguación y comprobación. Esta decisión se comunicará por escrito a la persona que denunció los hechos, al denunciado y al responsable de la institución con indicación de la persona o equipo que vaya a encargarse de la investigación.

a) El Comité de Cumplimiento procederá a la designación de un instructor, que podrá recaer tanto en cualquiera de sus miembros como en otras personas ajenas al mismo según cuál sea el asunto que deba ser objeto de investigación. No podrá encargarse la investigación a aquella persona que tenga relación directa con el departamento o centro de actividad de la institución al que se refiera la denuncia, con los hechos denunciados, con el denunciante y demás personas que se mencionen en el escrito de denuncia, con el denunciado ni a aquella otra persona sobre la que pueda existir algún conflicto de interés.

b) Esta designación únicamente podrá recurrirse razonadamente ante el Comité tanto por la persona que denunció los hechos como por el denunciado, así como por la institución afectada en el supuesto de que conozca fehacientemente circunstancias que se correspondan con lo indicado en el párrafo anterior, en el plazo de dos días desde la recepción del anterior escrito. El Comité resolverá en el plazo de tres días.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

c) Para realizar la investigación reservada, a practicar en el plazo máximo de veinte días desde su apertura, el instructor podrá recabar cuantas informaciones, aclaraciones, testimonios, pareceres o documentación considere necesarios, así como efectuar las entrevistas personales que considere también necesarias. En estas entrevistas deberá preservarse tanto la privacidad de las personas como la reputación de la institución y de ellas se levantará por el instructor acta que será firmada tanto por él como por la persona entrevistada. El plazo para la realización o remisión de cada una de estas actuaciones será de cinco días.

d) En todo caso, concluida la investigación, dará traslado de los hechos probados a la persona denunciada para que, en el plazo de cinco días, formule por escrito cuanto tenga por conveniente.

e) En la realización de todas estas actuaciones, que serán siempre adecuadas y proporcionadas a las circunstancias de cada caso, se actuará con total independencia e imparcialidad, garantizándose el respeto al derecho de audiencia y a la presunción de inocencia de cualquier persona afectada. Todas las personas que participen en el proceso están obligadas a guardar la debida confidencialidad, discreción y colaboración, quedando garantizada su indemnidad, así como la de quienes hubieran comunicado la infracción.

### **C) Fase de finalización o resolución**

1. A la vista de las actuaciones realizadas, el Comité de Cumplimiento en el plazo máximo de diez días desde la conclusión de la investigación propondrá al director de la institución o, si este fuera el responsable del incumplimiento o infracción, al órgano de Gobierno correspondiente, la adopción de las sanciones o medidas que procedan, sancionándose conforme a las normas laborales aquellos incumplimientos que constituyan faltas de este orden, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas o penales que pudieran concurrir, que habrán de ser puestas de inmediato en conocimiento de las autoridades administrativas o judiciales competentes por parte del responsable de la institución. Igualmente propondrá aquellas medidas que permitan la reparación o, al menos, minoración del daño causado.

2. En el caso de infracciones cometidas por colaboradores, el Comité de Cumplimiento, en función de la gravedad y reiteración de los hechos, propondrá si hay lugar a una amonestación o se ha de poner fin a la colaboración establecida, sin perjuicio también de las responsabilidades administrativas o penales que pudieran concurrir, que habrán de ser puestas de inmediato por parte del responsable de la institución en conocimiento de las autoridades administrativas o judiciales competentes. Igualmente propondrá aquellas medidas que permitan la reparación o, al menos, minoración del daño causado.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

3. Cuando el responsable de una infracción o incumplimiento del programa sea un miembro de la Compañía de Jesús la propuesta de medidas se dirigirá, al Provincial de la Compañía de Jesús Provincia de España.

4. El director de la institución informará al Comité de Cumplimiento de la adopción y contenido de las medidas aplicadas.

5. Cuando no haya dudas sobre los hechos denunciados por haber sido reconocidos por la persona infractora, el Comité de Cumplimiento podrá resolver sin necesidad de abrir una investigación reservada.

El expediente no necesariamente tendrá que acabar sin más con el sobreseimiento o con la propuesta de sanciones o medidas disciplinarias, pudiéndolo hacer con independencia de ello en forma de recomendaciones, advertencias u otras medidas. Asimismo, cuando el asunto lo aconseje y las personas implicadas estén de acuerdo podrá abrirse un proceso de mediación.

#### **D) Fase de recurso**

1. Contra la decisión adoptada por el director de la institución en el plazo de siete días podrá interponerse recurso, al órgano de gobierno competente.

2. Una vez interpuesto el recurso por escrito a la dirección postal: Avenida de Moncloa, 6, 28003-Madrid, el Provincial o el Delegado correspondiente recabará los siguientes documentos:

- el expediente completo de las actuaciones llevadas a cabo por el Comité de Cumplimiento.
- las resoluciones adoptadas por el director de la institución o el superior de la comunidad.
- informes del Comité de Cumplimiento en relación con la resolución del expediente y del director o superior que adoptó las medidas, si los estimara necesarios.

3. El órgano competente resolverá en el plazo de un mes desde la presentación del recurso.

#### **E) Existencia de otras responsabilidades**

1. Si decretado el sobreseimiento, de la investigación resultasen indicios bastantes de la falsedad del contenido de la denuncia, habiendo obrado el denunciante maliciosamente o con temeridad manifiesta, se incoará el correspondiente expediente para determinar, en su caso, la responsabilidad en que se hubiera podido incurrir. No se entenderá que falta a la buena fe

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

cuando la denuncia se realice sin ánimo de venganza, de acosar, de causar perjuicio laboral o profesional o de lesionar el honor de la persona denunciada o de un tercero.

2. Cuando existan responsabilidades administrativas o penales, se colaborará siempre en la investigación de los hechos aportando pruebas a lo largo del procedimiento para esclarecerlas, se procederá cuanto antes a reparar o disminuir el daño causado por la infracción o el delito y se establecerán medidas eficaces para prevenir y descubrir las infracciones que en el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de cualquier institución de la Compañía de España.

3. En el caso de que una persona física hubiese resultado víctima de algún delito, aparte de establecer cuanto antes las medidas que se estimen más convenientes para reparar o disminuir el daño causado, se le prestará el apoyo necesario a fin de eliminar las secuelas de todo orden que pudieran haberse causado.

## **IX. PRESUPUESTO**

Para poder implementar un control efectivo, Entreculturas destinará una partida presupuestaria específica para este fin que será entre un 0,005% y un 0,010% del presupuesto de la entidad.

Dicha partida será aprobada por el Patronato.

## **X. ENTRADA EN VIGOR**

El presente Manual ha sido aprobado por el Patronato en su reunión celebrada el 10 de junio de 2019, y podrá ser modificado con la finalidad de mantener en todo momento un debido control de las actividades de Entreculturas que permita minimizar la comisión de actividades que supongan un riesgo penal para la entidad.

Se revisará de forma ordinaria cada vez que:

- a) Se produzcan cambios relevantes en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada por Entreculturas.
- b) Haya modificaciones legales o jurisprudenciales relevantes.
- c) Se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones que igualmente lo aconsejen.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

d) Se detecten áreas de riesgo no reguladas y procedimientos susceptibles de mejora.

Asimismo, el presente Programa de Cumplimiento Normativo se revisará, aun cuando no se produzca ninguna de las circunstancias previstas, al menos una vez cada 2 años.

Si se llegaran a implementar estas modificaciones, el Comité de Cumplimiento de la entidad se lo comunicará a la mayor brevedad a todos los miembros de la organización, haciendo accesible a todos ellos una guía actualizada del Programa revisado.

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

### **Anexo1: Acuse de recibo del Programa de Cumplimiento y del Código de Conducta**

A: [Director de Recursos Humanos o indicar el cargo que corresponda]

De: \_\_\_\_\_ (Nombre \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ apellidos)

Mediante el presente acuse de recibo, declaro haber leído y comprendido el Código de Conducta y el Programa de Cumplimiento de Entreculturas, acepto su contenido y me comprometo a cumplir y respetar sus términos y condiciones.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado: \_\_\_\_\_

Por favor, rellene el presente acuse de recibo y entréguelo al [Director de Recursos Humanos o indicar el cargo que corresponda] en el plazo máximo de 7 días a contar desde su entrega.

[Nombre de la Entidad]

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

## Anexo 2: Formulario a cumplimentar por el denunciante

<b>Datos del Denunciante</b>	<b>Apellidos y Nombre</b>			
	<b>Correo electrónico</b>			
	<b>Teléfono</b>		<b>Fecha de denuncia</b>	
<b>Descripción de los hechos y fechas aproximadamente de ocurrencia</b>				
<b>Posibles personas implicadas</b> (señalando si son o no personal de Entreculturas)				
<b>Área/s de actividad afectada/s</b>				
<b>Posible impacto económico</b>				

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

<b>Otros posibles impactos en Entreculturas</b>	
<b>Relación de Documentos Anexos</b> (si se aportan)	

Firma

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

**Anexo 3: Formulario a cumplimentar a partir de la recepción de la denuncia**

<b>Denunciante</b>	
<b>Receptor de la denuncia</b>	
<b>Medio de comunicación</b> (marcar la casilla)	<b>Carta</b> ( <i>adjuntar como Anexo</i> )
	<b>e-mail</b> ( <i>adjuntar como Anexo</i> )
	<b>Verbal</b>
	<b>Web</b> ( <i>adjuntar como Anexo</i> )
	<b>Fax</b> ( <i>adjuntar como Anexo</i> )
<b>Descripción de la comunicación</b>	
<b>Clasificación de la comunicación</b> (marcar la casilla)	<b>Denuncia prioritaria</b>
	<b>Otra</b>
<b>Comunicado a</b> (marcar la casilla)	<b>Compliance Officer u órgano de Control</b>
	<b>Comité de Observancia</b>
	<b>Denunciado</b>
	<b>Patronato</b>
	<b>Departamentos/áreas</b> ( <i>especificar cuáles</i> )
	<b>Otros</b> ( <i>especificar</i> )

	<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE ENTRECULTURAS</b>		<b>CÓDIGO POL-010</b>
			<b>VERSIÓN 4.1</b>
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Compañía de Jesús	Provincial de la Compañía	Daniel Villanueva 12/1/2017	
	Equipo Directivo	Patronato de Entreculturas 10/06/2019	
Sonia Fernández/David Alonso/Irene Ortega/Borja Garrido 30/10/2019	Gemma López (Com Género) Equipo Directivo 05/12/2019	Ramón Almansa 12/12/2019	
Sonia Fernández 04/05/2020	David Alonso 05/05/2020	Patronato de Entreculturas 15/06/2020	

<b>Documentos Anexos</b>			
<b>Número del Expediente</b>		<b>Fecha de la denuncia</b>	