



ASOCIACIÓN DE HOGARES PARA NIÑOS PRIVADOS DE AMBIENTE FAMILIAR
DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA

NIF G-38378410

CÓDIGO DE CONDUCTA

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	4
3. MEDIDAS PARA EL CUMPLIMIENTO	7
4. CONSECUENCIAS POR LA VULNERACIÓN DEL PRESENTE CÓDIGO.....	11

1. INTRODUCCIÓN

La Asociación Nuevo Futuro Tenerife se dedica a promover y desarrollar integralmente la infancia, la adolescencia y la juventud que se encuentran en situaciones de desigualdad social. Asimismo, se ocupa de atender las necesidades de sus familias y de otros grupos vulnerables.

Para lograr sus objetivos, la Asociación busca que las personas se comprometan con la sociedad y con un mundo mejor y sostenible, manteniendo una apertura hacia la trascendencia. Para ello, cuenta con equipos de profesionales y voluntarios motivados e identificados con la misión y los valores de la organización, así como con la colaboración de diversas personas y entidades.

El trabajo con menores, adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad requiere la asistencia y atención precisas donde se sientan seguros y protegidos. Con este objetivo, la entidad presenta el Código de Conducta para el cuidado de las personas, comprometiéndose a todos los involucrados a garantizar un entorno seguro, un trato digno y un ambiente positivo para el crecimiento personal integral.

Además, la organización se compromete a construir un entorno libre de cualquier tipo de acoso y violencia, entendiendo estas como cualquier acción, omisión o trato negligente que prive a las personas, especialmente a los menores y a aquellos en situación de vulnerabilidad, de sus derechos y bienestar, y que amenace o interfiera con su desarrollo físico, psíquico o social.

Esto incluye cualquier forma de violencia, incluso la realizada a través de las tecnologías de la información y la comunicación, como la violencia digital. Por ello, proclama el derecho de todas las personas a ser tratadas con dignidad y respeto, sin discriminación y con igualdad de oportunidades, posicionándose firmemente en contra de cualquier práctica que pueda constituir acoso.

Con el propósito de atender a un entorno saludable y seguro, donde la dignidad de la persona sea respetada y sus derechos fundamentales sean protegidos y defendidos, la Asociación Nuevo Futuro aprueba el presente Código de Conducta.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Tolerancia cero

En el centro de todas nuestras acciones y como destinatarios primordiales de la misión de la entidad, se encuentran los menores, adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad. Nuestra misión es promover su felicidad personal y fomentar su maduración integral. Es fundamental que nuestros proyectos ofrezcan un entorno seguro donde estas personas sientan protección y respaldo contra cualquier forma de agresión o peligro. Debe ser un lugar donde se respete su dignidad, privacidad y derechos.

En consecuencia, nos comprometemos firmemente con una política de “Tolerancia Cero” hacia cualquier conducta de maltrato, abuso o violencia, tratándose de un compromiso absoluto, sin importar quién sea la presunta víctima o el agresor. Nos dedicamos a prevenir y evitar estas conductas, a perseguirlas inmediatamente cuando se produzcan y a denunciarlas ante las autoridades competentes.

Trato con respeto y dignidad

Nos comprometemos a garantizar que todas las personas que interactúan con nuestra entidad reciban un trato respetuoso y digno. Es nuestra responsabilidad crear un ambiente libre de discriminación, independientemente de la raza, color, nacionalidad, origen social, edad, orientación sexual, ideología, religión o cualquier otra condición personal, física o social de las personas.

Derecho a una protección eficaz

Nos esforzamos por asegurar que toda persona tenga derecho a una protección eficaz en términos de seguridad y salud en el trabajo. Reconocemos que todas las formas de acoso en el ámbito laboral y en la prestación de servicios constituyen riesgos psicosociales. En el cumplimiento de nuestras obligaciones preventivas, tenemos la responsabilidad de identificar y eliminar estos riesgos, garantizando así un entorno de trabajo seguro y saludable para todos.

Actitud proactiva y medidas de prevención

Adoptar una postura proactiva implica promover y aplicar medidas específicas de prevención, detección, información y sensibilización para evitar el desarrollo de conductas que puedan constituir acoso.

Mejora de las condiciones laborales

Nos comprometemos a avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo y la prestación de servicios, abarcando también el entorno psicosocial de nuestras actividades, proyectos y centros. Esta mejora se considera una práctica preventiva fundamental frente al acoso y la violencia.

Actuación ante situaciones de acoso o violencia

La entidad se obliga a denunciar, investigar, mediar y, cuando corresponda, sancionar aquellas situaciones que puedan constituir acoso o violencia. Para ello, se seguirá el procedimiento de actuación establecido por la Asociación.

Visión integral

Los servicios internos de protección deben actuar de manera coordinada, manteniendo una visión integral que promueva la dignidad y salud de las personas. Esta visión integral debe incluir la perspectiva de género, conforme a la Ley de Igualdad, y la de salud, según lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Promoción del buen trato

Con el fin de promover el buen trato, especialmente hacia menores, adolescentes y personas vulnerables, se fomentará la participación respetuosa, asegurando el respeto al espacio personal y el derecho a la privacidad de la intimidad y los datos personales. Se fortalecerán las relaciones de apego seguro, estable y positivo, promoviendo hábitos de vida saludables tanto a nivel físico como psicológico y emocional. Se evitarán dinámicas competitivas en favor de dinámicas cooperativas, se fomentará la resolución pacífica de los conflictos y se incentivará la comunicación interpersonal.

Ámbito de aplicación

El presente Código de Conducta es de carácter obligatorio y vinculante para todos los proyectos de la entidad. Esto incluye a todas las personas que participan en los mismos, así como al personal contratado, voluntarios, religiosos salesianos y personal de entidades prestadoras de servicios de forma habitual. Su cumplimiento es exigible y su incumplimiento será sancionable mediante la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

La protección se entiende como un continuo, por lo que el Código de Conducta se aplica tanto durante la jornada laboral o el desarrollo de actividades en el marco de la Asociación como fuera de estos contextos, en todas las situaciones fuera de dicho marco.

Excepciones y especificaciones

Debido a la singularidad de algunas colaboraciones, no será necesario que las visitas esporádicas suscriban el Código de Conducta. Sin embargo, estas visitas recibirán información sobre el mismo a través de un díptico u hoja informativa y se comprometerán a seguir las instrucciones establecidas en relación a su visita.

En materia de coordinación de actividades empresariales, se aplicará lo establecido en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Comportamientos prohibidos

Están prohibidos como regla general cualquier tipo de violencia que por acción, omisión o trato negligente prive a las personas, especialmente a menores de edad o en situación de vulnerabilidad, de sus derechos y bienestar, que amenaza o interfiere su ordenado desarrollo físico, psíquico o social, con independencia de su forma y medio de comisión, incluida la realizada a través de las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente la violencia digital.

3. MEDIDAS PARA EL CUMPLIMIENTO

Se establecen las siguientes medidas para asegurar el cumplimiento de este Código de Conducta:

Difusión

El Código de Conducta se mantendrá publicado tanto en redes internas como externas, y se llevarán a cabo acciones adecuadas de comunicación y formación, siguiendo principios de transparencia y sensibilización, para garantizar su comprensión y aplicación adecuada.

Adhesión

Todo el personal, tanto empleados como voluntarios, así como el personal de entidades que presten servicios regularmente, se comprometen a la adhesión y respeto al código. Además, antes de formalizar cualquier contrato laboral, de voluntariado o de prestación de servicios, cuando la entidad lo requiera, será necesario presentar un certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales.

Supervisión, vigilancia y control

La Entidad establecerá las funciones de supervisión, vigilancia y control para asegurar el cumplimiento del presente Código de Conducta, a través de los órganos personales y colegiados, cuya identidad y funciones se detallan en el protocolo de buen trato. Es responsabilidad de todas las personas vinculadas a

la Asociación, ya sea remunerada o voluntariamente, cumplir y hacer cumplir este Código.

Corresponsabilidad en el Código de Conducta

Todas las personas que desempeñen cargos directivos y/o de coordinación en la entidad, sin importar su área o nivel, son corresponsables de la implementación del código y protocolo establecidos. Por lo tanto, se comprometen a:

- Garantizar que todos los aspectos derivados del Código de Conducta y del protocolo de buen trato se apliquen adecuadamente en sus áreas de competencia y responsabilidad.
- Asegurar que todas las personas contratadas o voluntarias a las que coordinan o dirigen:
- Comprendan el alcance y firmen personalmente la adhesión al Código Ético.
- Reciban formación sobre protección, de acuerdo con sus actividades y responsabilidades dentro de la entidad, tanto al inicio de su colaboración como periódicamente.
- Asegurar que todos los miembros de la Red Externa con los que se relacionen en sus funciones de dirección o coordinación:
- Sean informados, comprendan el alcance y se adhieran al Código de Conducta.

Especialmente, las visitas y colaboraciones, sean esporádicas o no, deben ser informadas, comprender el alcance del Código de Conducta y suscribirlo. En el caso de los visitantes esporádicos, su compromiso puede gestionarse mediante la entrega de un documento informativo mientras están acompañados durante su visita.

- Asegurar que todas las actuaciones que dirigen o coordinan:
- Se desarrollen conforme a la Política y al Código de Conducta establecidos.

- Se adapten a la realidad local.
- Cumplir con el marco normativo local.
- Garantizar la comprensión de la política y del código establecido, teniendo en cuenta la diversidad de idiomas, etnias y culturas de las personas que participan en las actividades y proyectos. Si es necesario, se será responsable de adaptar la información contenida en el código de conducta.
- Garantizar, en relación a situaciones reales y/o potenciales de violencia contra la infancia y/o personas en situación de vulnerabilidad, acoso, riesgos laborales, etc.:
- Que las personas que realizan consultas, notifican, son víctimas o agresores reciban la información, asesoramiento, atención y apoyo adecuados.
- Que todas ellas reciban la protección necesaria, incluyendo el anonimato para quienes precisen asesoramiento, sean notificantes o víctimas.

La identidad de los potenciales agresores se gestionará con la mayor discreción posible hasta que se demuestre su responsabilidad. Todo esto, sin perjuicio de que la entidad realice las acciones que considere pertinentes (como la suspensión temporal o el cambio de puesto de trabajo, entre otras).

El Canal Ético establecerá un canal para facilitar la comunicación de conductas que puedan implicar la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de este Código, así como para consultar dudas sobre su interpretación.

El deber de denunciar

Toda persona contratada o voluntaria, o vinculada a entidades que presten servicios a la entidad, tiene la obligación de informar inmediatamente a la persona responsable correspondiente, o a través del Canal Ético indicado en el Protocolo correspondiente, sobre cualquier sospecha fundada, acto o queja relativa a la vulneración de este Código de Conducta en cualquiera de sus principios o normas.

El deber de colaborar

Toda persona, ya sea contratada, voluntaria o vinculada a entidades que presten servicios a la entidad, tiene la obligación de colaborar para recabar información sobre un posible caso de incumplimiento del código de conducta. Además, debido a que el caso está en fase de investigación, debe mantener la privacidad sobre el proceso.

Protocolo de actuación

La entidad establecerá un protocolo de actuación que indicará de manera clara y precisa cómo proceder en caso de denuncia de conductas contrarias a los preceptos de este Código de Conducta. Este protocolo estará diseñado para la protección de todas las personas relacionadas con la entidad, especialmente los menores y personas en situación de vulnerabilidad.

Obligatoriedad

El cumplimiento de las disposiciones de este Código es una parte esencial de las obligaciones contractuales de todo el personal, ya sea con relación laboral o de voluntariado. El incumplimiento de las normas y pautas de actuación contenidas en el Código puede dar lugar a la adopción de sanciones disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad que pudiera derivarse.

Certificación del sistema interno de protección

Para garantizar el cumplimiento de lo establecido en el presente código y en los protocolos de la entidad, la entidad establecerá un Sistema Interno de Protección que se certificará de acuerdo con los requisitos establecidos en la norma UNE 0070 sobre sistemas de gestión de la protección frente a la violencia en organizaciones de acción social. Esta certificación asegurará que la entidad cumple con la normativa.

4. CONSECUENCIAS POR LA VULNERACIÓN DEL PRESENTE CÓDIGO

Dependiendo de la gravedad de la vulneración del código de conducta, se considerarán algunas de las siguientes posibles consecuencias:

Restitución del daño

En primer lugar, se valorará la restitución del daño provocado. Siempre que el proceso de investigación y la gravedad de los hechos lo permitan, la entidad intentará posibilitar una mediación para minimizar los daños. Para ello, la Asociación Nuevo Futuro Tenerife consensuará con las víctimas la posibilidad de establecer una serie de medidas que ayuden a restituir el daño ocasionado. En todo momento, serán las víctimas quienes tendrán la posibilidad de aceptar dicha mediación. Este acuerdo de restitución recogerá por escrito las medidas acordadas y el plazo para que sean revisadas, velando en todo momento por el cuidado de la víctima.

En caso de que no sea posible un proceso de restitución, o junto a este, se podrán tomar las siguientes medidas, dependiendo de la relación que exista con la entidad:

Para los miembros de los Órganos de Gobierno de la entidad

- Suspensión temporal o definitiva de sus funciones y sustitución en el puesto.

Para el personal contratado

- Se tomarán las medidas sancionadoras recogidas en el Convenio Colectivo vinculado al puesto.

Para las personas voluntarias, asociadas y colaboradoras

- Suspensión temporal de sus funciones.
- Cambio de funciones o área funcional.
- Imposibilidad de seguir prestando su colaboración en la entidad.

Para las personas participantes de los proyectos o actividades

- Separación del grupo
- Pérdida de la condición de participante, temporal o permanente, o expulsión del proyecto

Se aplicarán las medidas correspondientes, adecuadas a la naturaleza de su participación y a la gravedad de la infracción.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.
- Que la conducta sea constitutiva de delito.