

**POLÍTICA PARA LA PROTECCIÓN DE NIÑO/AS, NIÑAS, ADOLESCENTES
Y PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD**

**COMPROMISO Y MANUAL DE GESTIÓN DEL
SISTEMA DE PROTECCIÓN**

Versión N.º. 6 de 20/01/2026

Esta versión anula otras anteriores

FICHA DEL DOCUMENTO

Título:	Política para la protección de niño/as, niñas y personas en situación de vulnerabilidad.
Área funcional:	Protección de Niño/as, Niñas, Adolescentes y Personas en situación de vulnerabilidad.
Aprobado por:	Junta Directa
Fecha de aprobación:	24/06/2019
Fecha de revisión:	31/05/2019 5/10/2023 01/02/2024 15/01/2025 04/12/2025 20/01/2026
Versión en vigor:	6
Idiomas:	Castellano
Ámbito de aplicación:	Todas las personas y organizaciones vinculadas con la entidad.
Delegado del Órgano de Gobierno para la Protección de NNA-PV:	Nuria Jerez Majo
Responsable de Protección de NNA-PV:	Patricia González Prada

Versión	Fecha	Observaciones	Responsable
1	31/05/2019	Versión 1	Mónica Pichardo Galán
2	5/10/2023	Versión 2	Patricia González Prada
3	1/02/2024	Versión 3	Patricia González Prada
4	15/01/2025	Versión 4	Patricia González Prada
5	04/12/2025	Versión 5	Patricia González Prada
6	20/01/2026	Versión 6	Patricia González Prada

0 Acrónimos y siglas empleadas

1 Posicionamiento y compromiso

22 Definiciones

3 Alcance de la Política

4 Gestión del Sistema de Protección Interna

55 Herramientas para el despliegue de la Política de Protección

6 Gestión de personas

7 Consecuencias derivadas de la vulneración de la Política y del Código de Conducta

8 Transversalidad

9 Orientación hacia la Mejora Continua

10 Memoria económica

CdC	Código de Conducta
GT	Grupo de Trabajo
KCS	Keeping Children Safe
NNA	Niño/as, niñas y adolescentes
NNUU	Naciones Unidas
PdP	Política de Protección
PsV	Personas en situación de vulnerabilidad.
SdPI	Sistema de Protección Interno

Principios inspiradores

La violencia contra personas menores de edad y personas en situación de vulnerabilidad es un fenómeno mucho más frecuente y próximo de lo que nos gustaría reconocer. Por otra parte, se trata de una realidad compleja, multifactorial y que precisa de la implicación de todos los agentes sociales, tanto en su dimensión individual como colectiva. La protección y empoderamiento de las personas que se encuentran en situación de desventaja y vulnerabilidad –al margen de su edad y circunstancias- es una responsabilidad compartida por todos: ciudadanos, profesionales y especialmente las administraciones, entidades, instituciones y organismos de titularidad pública pero también privada y el tercer sector.

Compromiso y Política de Protección y Buen Trato

La asociación asume el compromiso de prevenir, detectar y actuar de forma contundente en su ámbito de actuación contra cualquier modalidad de violencia contra las personas, especialmente menores de edad y adultos/as en situación de vulnerabilidad. Para ello, promueve una política de tolerancia cero con el trato inadecuado y el maltrato, así como desarrolla un entorno protector a través de distintas herramientas como pueden ser un Código de Conducta, un Protocolo de Actuación, un Programa de Formación centrado en la detección y el procedimiento de notificación, así como una serie de planes orientados a la comunicación interna, externa o la implicación de agentes clave del entorno. Todas estas medidas afectan a todas las personas directamente vinculadas a las actividades de la entidad, especialmente si tienen contacto directo con los colectivos de referencia.

Se compromete a cumplir con los requisitos legales que se aplican a la organización en materia de protección frente a la violencia hacia nna y psv. Ver Marco de Referencia Normativo.

A implantar y mejorar continuamente un Sistema de gestión de la protección frente a la violencia, con la transparencia, apertura y la colaboración con el comité de protección o de aquellas personas encargadas por el órgano de dirección para la gestión total o parcial de sistema de protección, y al desarrollo de un código de conducta para el cuidado de las personas.

Por ello, todas las personas que se relacionan con la entidad son agentes que procuran el cuidado y la protección en las actividades y servicios que desarrollan promoviendo el trato digno y un ambiente positivo de crecimiento personal integral. Asimismo, la entidad se compromete en la construcción de un entorno libre de cualquier tipo de acoso y violencia, entendiendo esta como cualquier acción, omisión o trato negligente que 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.

En este sentido, el Artículo 19 de la Convención de los Derechos del Niño/a concreta la responsabilidad del Estado quienes *adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas apropiadas para proteger al niño/a contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual, mientras el niño/a se encuentre bajo la custodia de los padres, de un representante legal o de cualquier otra persona que lo tenga a su cargo.* Como extensión de esta obligación del Estado, nuestra entidad ha decidido contribuir de forma efectiva a la creación de entornos seguros basados en el buen trato.

La presente Política y sus instrumentos y herramientas afectan a todas las personas que trabajan y colaboran con Valponasca, al margen de su relación laboral, y tanto si su actividad está directamente vinculada a la atención de NNA y/o PV. La Política incumbe también a todas las áreas funcionales de la entidad, de manera que todas ellas deben conocer los riesgos asociados a su labor y sus obligaciones de protección, detección y notificación según el caso.

Para ello, asumimos los siguientes principios para la construcción de nuestro Sistema de Protección Interno:

1. Cumplir con el marco de referencia de UNE 0070:2022
2. Cumplir con los requisitos legales aplicable en materia de protección de la violencia.
3. Nuestra entidad garantiza la seguridad y el apoyo a los NNA-PA en todo momento.
4. Nuestras actuaciones se construyen a través del aprendizaje y mejora continua en base a la experiencia adquirida y un análisis 360º de la realidad.
5. La entidad se hace garante en el cumplimiento de la legislación que protege a NNA y PsV
6. La entidad en cumplimiento con la UNE 0070 establece los requisitos para definir, implantar y mantener, evaluar y mejorar continuamente el sistema de gestión y protección frente a la violencia.
7. Transparencia y colaboración con el Comité de Protección para que puedan desarrollar satisfactoriamente sus funciones.



OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACCIONES		RESPONSABLE PROTECCIÓN	PERSONAL CONTRATADO	PERSONAL VOLUNTARIO	COLABORADORES EXTERNOS, FORMADORES, PERSONAL DE SERVICIOS, PROVEEDORS	NNA	FAMILIAS	PsV
Establecer y mantener un sistema de protección que asegure entornos seguros y ambientes protectores, contemplando la dimensión del buen trato dentro de la Entidad.	Establecer e implementar medidas para prevenir situaciones de violencia y de no buen trato	Documentos de Delitos Sexuales del personal contratado.	INDICADORES	Cuenta con CDS en vigor	100% del personal contratado cuenta con CDS en vigor	100% del personal voluntario cuenta con CDS en vigor	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
		Firma código de conducta		Cuenta con C.C. firmado	100% del personal contratado firma el código de conducta	100% del personal voluntario firma el código de conducta	100% del personal externo, colaboradores, proveedores, formadores es informado de L.C.C. firma el código de conducta	Nº DE NNA informado Código de conducta.	Nº DE FAMILIAS informadas Código de conducta.	Nº DE PsV informadas Código de conducta.
		Información SdPI entidad		Informa al personal de la entidad sobre el SdPI y comprueba que se socializa con G.I.	100% del personal contratado es informado sobre el SdPI de la entidad	100% del personal voluntario es informado sobre el SdPI	100% del personal colaborador, formadores, proveedores es informado del SdPI	Nº DE NNA informado del SdPI de la entidad. Nº de NNA que participan en la elaboración acciones SdPI	Nº DE FAMILIAS informadas SDPI. Nº familias que participan en la elaboración de acciones de SdPI	Nº DE PsV informadas SdPI. Nº de personas implicadas en la elaboración de acciones del SdPI
	Establecer e implementar medidas para detectar situaciones de violencia y de no buen trato	Formación en LOPIVI		Forma a profesionales de la entidad	100% personal contratado formado en LOPIVI	100% personal voluntario formado en LOPIVI		nº de NNA formados en LOPIVI. Grado de satisfacción con la formación	nº de Familias formados en LOPIVI. Grado de satisfacción con la formación	nº de PsV formados en LOPIVI. Grado de satisfacción con la formación
		Identificar y registrar incidencias del SdPI y conflictos. Informar sobre la existencia de canales de información y comunicación		Nº de denuncias recogidas y registradas. Nº de acciones sobre información de canales de comunicación realizadas	Nº de conflictos identificados. Nº de consultas al comité de protección	Nº de conflictos identificados. Nº de consultas al comité de protección	Nº de consultas realizadas a responsable de protección	Nº de incidencias comunicadas. Grado de satisfacción con los canales de comunicación	Nº de incidencias comunicadas. Grado de satisfacción con los canales de comunicación	Nº de incidencias comunicadas. Grado de satisfacción con los canales de comunicación
	Establecer e implementar medidas para gestionar las situaciones de violencia.	Nº de situaciones de conflicto detectadas. Nº de notificaciones diligentemente atendidas y notificadas		nº de profesionales que conocen utilizan los canales y medios para gestionar situaciones detectadas	nº de personas voluntarias que conocen utilizan los canales y medios para gestionar situaciones detectadas	nº de personas voluntarias que conocen utilizan los canales y medios de comunicación	nº de NNA que conocen utilizan los canales y medios de comunicación	nº de familias que conocen utilizan los canales y medios de comunicación	nº de PsV voluntarias que conocen utilizan los canales y medios de comunicación	

Enfoque de derechos

Respecto a la infancia:

La Convención sobre los Derechos del Niño/a (en adelante, CDN)¹, es el primer instrumento internacional que reconoce a los niños/as y niñas como agentes sociales y como titulares activos de sus propios derechos. El texto fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y entró en vigor el 2 de septiembre de 1990.

Sus 54 artículos recogen los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos de todos los niño/as. Su aplicación es obligación de los gobiernos, pero también define las obligaciones y responsabilidades de otros agentes como los padres, profesores, profesionales de la salud, investigadores y los/as propios/as niños y niñas. La CDN es el tratado internacional con la más amplia ratificación de la historia. Aportó una nueva visión de los niños/as como sujetos de derechos, que antes no existía.

Los derechos de la infancia se basan en **cuatro principios** fundamentales:

- a. **La no discriminación:** todos los niños/as tienen los mismos derechos
- b. **El interés superior del niño/a:** cualquier decisión, Ley, o Política que pueda afectar a la infancia debe tener en cuenta que es lo mejor para el niño/a.
- c. **El derecho a la vida, la supervivencia y el desarrollo:** todos los niños/as y niñas tienen derecho a vivir y a tener un desarrollo adecuado.
- d. **La participación:** los menores de edad tienen derecho a ser consultados sobre las situaciones que les afecten y a que sus opiniones sean tenidas en cuenta.

La aprobación de la **Ley Orgánica de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia** (LOPVI), ha supuesto un gran avance en materia de protección de los/as niños, niñas y adolescentes en España. La aprobación de esta ley es el principio de un cambio de paradigma que debemos realizar como sociedad para erradicar la violencia contra la infancia en nuestro país. Es necesario poner en marcha todos los mecanismos que esta ley ha introducido para prevenir la violencia y desarrollar en los diferentes niveles administrativos (estatal, autonómico y local) cuestiones de gran relevancia. La LOPVI hace grandes aportaciones, como la protección integral, el enfoque preventivo, el principio del buen trato, refuerzo del derecho a ser escuchado, figuras clave como coordinadores de bienestar y delegado de protección... La política de protección de la CEPSS se basa también en los aspectos que recoge la LOPVI, no solo para prevenir y detectar situaciones, sino para sensibilizar y mandar un mensaje rotundo de rechazo a cualquier forma de violencia ejercida contra los niños, niñas y adolescentes.

Aunque es indudable el avance en el reconocimiento de la infancia y adolescencia como sujetos de derechos, no todos ellos viven y se desarrollan en un entorno seguro. A veces la legislación avanza más rápidamente que las

¹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR). Disponible en: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm>

creencias y “costumbres” de las sociedades en las que estas se desarrollan, de manera que el marco jurídico resulta más protector que las prácticas habituales y socialmente aceptadas pese a que entren en conflicto con lo dispuesto en la legislación vigente.

Respecto a las personas adultas en situación de vulnerabilidad:

1. Desde una perspectiva genérica, puede definirse como “persona adulta en situación de vulnerabilidad” a toda aquella persona de al menos 18 años de edad o mayor, que, por razones de discapacidad, edad, sexo, enfermedad, raza, el contexto en el que se encuentra o como consecuencia de la inequidad social, es o puede ser incapaz de protegerse a sí misma de potenciales daños o situaciones de explotación (familiar, laboral, social, sexual, etc.).
2. El marco de referencia es el ofrecido por la Declaración de los Derechos Humanos y en especial y el ámbito de actuación de la entidad, resulta especialmente importante el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades.
3. En este marco, la entidad asume los principios recogidos en los siguientes marcos de referencia:
 - a. Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948².
 - b. Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (Roma, 4 de noviembre de 1950)³.
 - c. Convenio Europeo de Derechos Humanos (Corte Europea de Derechos Humanos, Consejo de Europa, primera versión de 1954, actualizado en 2010⁴).
 - d. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Nueva York, 13 de diciembre de 2006)⁵
4. Como concreción de lo anterior, la entidad es consciente de que cada PsV tiene unas características singulares, por lo que individualizamos la intervención y nos adaptamos a todos los casos y sus realidades.

Marco de referencia en España

Internacional:

1. Convención sobre los Derechos del Niño/a (aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y entró vigor el 2 de septiembre de 1990)⁶.
2. Observación General Nº 5 (2003), del Comité de los Derechos Niño/a, Medidas generales de aplicación de la Convención sobre los Derechos del Niño/a (CRC/GC/2003/5).

² Disponible en: <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm>

³ Disponible en: <http://www.derechoshumanos.net/Convenio-Europeo-de-Derechos-Humanos-CEDH/>

⁴ Versión en Castellano disponible en http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SPA.pdf

⁵ Disponible en: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>. Dado su interés, ver también material de promoción de la Convención editado por NNUU en http://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf

⁶ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR). Disponible en: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm>

3. Observación General Nº 8 (2006), del Comité de los Derechos Niño/a, El derecho del niño/a a la protección contra los castigos corporales y otras formas de castigo crueles o degradantes (CRC/C/GC/8)⁷.
4. Observación General nº 13 del Comité de los Derechos del Niño/a (2011): Derecho del niño/a a no ser objeto de ninguna forma de violencia (CRC/C/GC/13).⁸

Europeo:

5. Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños/as de la explotación y el abuso sexual (2007)⁹.

España:

6. Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.
7. Especificación UNE 0070
8. Real Decreto-Ley 33/1978, de 16 de noviembre, sobre la mayoría de edad.
9. Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia¹⁰.
10. Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia¹¹.
11. Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores¹².
12. Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito¹³.
13. Real Decreto 1109/2015, de 11 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, y se regulan las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito¹⁴.
14. *Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor.*

⁷ <http://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=1&subs=23&cod=2508&page=>

⁸ <http://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=1&subs=23&cod=653&page=>

⁹ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-17392

¹⁰ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-8222

¹¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-8470>

¹² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-641>

¹³

<http://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1a.asp?sec=13&subs=13&cod=1940&page=&palabras=&titulo=estatuto&autor=&medio=&editorial=&fechaD=&fechaH=>

¹⁴

<http://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1a.asp?sec=13&subs=13&cod=2251&page=&palabras=&titulo=estatuto&autor=&medio=&editorial=&fechaD=&fechaH=>

Iniciativas institucionales en España:

15. Informe de conclusiones de la Subcomisión para el estudio de la violencia contra la infancia en España del Congreso de los Diputados (2015)¹⁵

El marco de Madrid de referencia para la Asociación Valponasca es el siguiente:

1. Ley 4/2023, de 22 de marzo, de Derechos, Garantías y Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia de la Comunidad de Madrid.
2. Ley de Servicios Sociales. Ley 11/2003, de 27 de marzo, de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid.
3. Ley 6/1995, de 28 de marzo, de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia en la Comunidad de Madrid.
4. Ley 11/2002, de 18 diciembre, de Ordenación de la Actividad de los Centros y Servicios de Acción Social y de Mejora de la Calidad en la Prestación de los Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid
5. Ley 3/2004, de 10 de diciembre de creación de la Agencia de la Comunidad de Madrid para la Reeducación y Reinserción del Menor Infractor.
6. Decreto 121/1988, de 23 de noviembre, regulador del procedimiento de constitución y ejercicio de la tutela y guarda del menor.
7. Ley 3/2019, de 6 de marzo, Reguladora de los Puntos de Encuentro Familiar en la Comunidad de Madrid.
8. Ley 18/1999, de 29 de abril, reguladora de los Consejos de Atención a la Infancia y la Adolescencia de la Comunidad de Madrid.

El marco de Castilla y León de referencia para la Asociación Valponasca es el siguiente:

1. Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de servicios sociales de Castilla y León
2. Ley 14/2002, de 25 de julio, de Promoción, Atención y Protección a la Infancia en Castilla y León
3. Decreto 100/2003, de 28 de agosto, por el que se regula la organización y funcionamiento del Registro de Atención y Protección a la Infancia
4. Decreto 131/2003, de 28 de agosto, por el que se regula la acción de protección de los menores de edad en situación de riesgo o de desamparo y los procedimientos para la adopción y ejecución de las medidas y actuaciones para llevarla a cabo.
5. Decreto 37/2006, de 25 de mayo, por el que se regulan los acogimientos familiares de menores en situación de riesgo o de desamparo

6. Resolución de 14 de abril de 2009, de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, por la que se aprueba el Modelo Marco de Reglamento de Funcionamiento Interno de los Centros Específicos destinados a la Atención Residencial de Menores con Medidas o Actuaciones de Protección.
7. Resolución de 1 de marzo de 2011, de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, por la que crea la Red Centinela del Sistema de Protección a la Infancia de Castilla y León y se establecen y regulan las estructuras que la integran.
8. DECRETO 27/2019, de 1 de agosto, por el que se modifica el Decreto 2/1998, de 8 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León
9. ORDEN FAM/1210/2019, de 29 de noviembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León.
10. Ley 4/2018, de 2 de julio, de ordenación y funcionamiento de la red de protección e inclusión a personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica en Castilla y León.
11. Programa de actuaciones estratégicas para prevenir y combatir la pobreza infantil en castilla y león 2021-2027
12. DECRETO 58/2014, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el Catálogo de Servicios Sociales de Castilla y León:

Capítulo 2

DEFINICIONES

Cultura de protección

Conjunto de valores, fundamentos éticos, posicionamiento y conceptos que rigen sobre lo que la organización hace y cómo lo hace en materia de protección a NNA y PsV.

Entorno protector

Espacio consciente de los riesgos en relación con la violencia hacia NNA y PsV, construido desde el enfoque de derechos que previene, detecta, comunica y actúa ante cualquier situación real o potencial de violencia, potenciando la dignidad de las personas y empoderándolas a través de buen trato.

Niño/a

Cualquier persona menor de 18 años¹⁶, siempre que el marco legal vigente en el país no considere situaciones excepcionales.

Persona en Situación de Vulnerabilidad

Desde Valponasca entendemos como una persona adulta en situación de vulnerabilidad a toda aquella persona que, por razones de discapacidad, edad, sexo, raza, enfermedad, el contexto en el que se encuentra o como consecuencia de la inequidad social, es o puede ser incapaz de protegerse a sí misma de potenciales daños o situaciones de explotación (familiar, laboral, social, sexual, etc.).

Abuso

En el contexto anglosajón, se refiere a “una serie de actos, accidentales o no, que perjudican a los niño/as”¹⁷. Sin embargo, dado que –en principio– el presente Programa se aplica en España y Portugal, se emplearán convenientemente los términos “maltrato”, “violencia” y se reservará el término “abuso” para referirnos al “abuso sexual” como una determinada modalidad de violencia sexual.

¹⁶ Real Decreto-Ley 33/1978, de 16 de noviembre, sobre mayoría de edad, en su artículo primero, se dice que, “La mayoría de edad empieza para todos los españoles a los dieciocho años cumplidos.”

¹⁷ Por ejemplo, ver Keeping Children Safe (2014). Normas para la Protección infantil y cómo implementarlas, p. 25.

Protección de la infancia

Conjunto de labores de prevención y respuesta a la violencia, la explotación y el abuso contra niños/as y niñas, como por ejemplo la explotación sexual, la trata, el trabajo infantil y prácticas tradicionales perniciosas como la mutilación genital de la mujer y el matrimonio adolescente¹⁸.

En el Artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño/a se contempla:

- Los Estados Parte adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas apropiadas para proteger al niño/a contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual, mientras el niño/a se encuentre bajo la custodia de los padres, de un representante legal o de cualquier otra persona que lo tenga a su cargo.
- Esas medidas de protección deberían comprender, según corresponda, procedimientos eficaces para el establecimiento de programas sociales con objeto de proporcionar la asistencia necesaria al niño/a y a quienes cuidan de él, así como para otras formas de prevención y para la identificación, notificación, remisión a una institución, investigación, tratamiento y observación ulterior de los casos antes descritos de malos tratos al niño/a, y, según corresponda, la intervención judicial.

Ambiente protector

1. Un ambiente protector es un espacio seguro de participación, expresión y desarrollo para los niño/as, niñas y adolescentes¹⁹.
2. Se deben crear todas las condiciones necesarias para hacer de los lugares en los que vive y se desarrolla un niño/a lugares seguros en los que las personas responsables de su bienestar unen todas sus capacidades para promover, exigir y defender sus derechos. Construido bajo el principio de corresponsabilidad que consagra la ley, en el entorno protector todos deben estar listos para prevenir, detectar y denunciar cualquier amenaza o vulneración que ponga en riesgo la vida, la integridad o el desarrollo de un niño/a. Proteger a estos niños/as es una tarea que implica a familias y educadores, pero también a las comunidades y a otros agentes e instituciones.

¹⁸ UNICEF. Hojas informativas sobre protección de la infancia: ¿qué es la protección de la infancia? Disponible en: https://www.unicef.org/spanish/protection/files/What_is_child_protection_sp.pdf

¹⁹ UNICEF (2000). *Estado de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia en Costa Rica* (Primer Informe). Costa Rica: UNICEF. Disponible en: https://www.unicef.org/costarica/docs/cr_pub_EDNA_I_CR.pdf

Para un mayor detalle sobre el marco en el que se incluye este Primer Informe, el Proyecto EDNA (Estado de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia), puede consultarse –dado su interés metodológico- Gutiérrez Rojas, M. (2015). *Proyecto EDNA: Logros y desafíos de una agenda permanente*; en Rev. Reflexiones 94 (2): 35-49, ISSN: 1021-1209 / 2015 y disponible en: <http://www.scielo.sa.cr/pdf/reflexiones/v94n2/1659-2859-reflexiones-94-02-00034.pdf>

3. La creación de un ambiente protector para la infancia que ayude a prevenir y responder a la violencia, el abuso y la explotación incluye ocho elementos esenciales²⁰:
 - a. fortalecer el compromiso y la capacidad del gobierno de satisfacer el derecho a la protección de la infancia;
 - b. fomentar la sanción y aplicación de normas judiciales adecuadas;
 - c. contrarrestar las aptitudes, costumbres y prácticas perjudiciales;
 - d. promover un debate franco y abierto sobre estas cuestiones que incluya a los medios de comunicación y los aliados de la sociedad civil;
 - e. desarrollar las aptitudes necesarias para la vida práctica, así como los conocimientos y la participación de niños y niñas;
 - f. fomentar la capacidad de las familias y comunidades;
 - g. prestar servicios esenciales de prevención, recuperación y reintegración, incluidos la salud básica, educación y protección;
 - h. y establecer y ejecutar medidas constantes y eficaces de seguimiento, presentación de informes y supervisión.

Violencia (según definición LOPIVI, art. 1.2)

Definición

Toda acción, omisión o trato negligente que priva a las personas menores de edad 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.

En cualquier caso, se entenderá por violencia:

- El maltrato físico, psicológico o emocional
- Los castigos físicos, humillantes o denigrantes
- El descuido o trato negligente
- Las amenazas, injurias y calumnias
- La explotación, incluyendo la violencia sexual, la corrupción, la pornografía infantil, la prostitución
- El acoso escolar, el acoso sexual y el ciberacoso
- La violencia de género
- La mutilación genital
- La trata de seres humanos con cualquier fin
- El matrimonio forzado, el matrimonio infantil

²⁰ UNICEF. Hojas informativas sobre protección de la infancia: ¿qué es la protección de la infancia? Disponible en: https://www.unicef.org/spanish/protection/files/What_is_child_protection_sp.pdf

- El acceso no solicitado a pornografía
- La extorsión sexual
- La difusión pública de datos privados
- La presencia de cualquier comportamiento violento en su ámbito familiar

Maltrato infantil

Definición

1. Aunque existen diversas definiciones, la de mayor consenso es la elaborada por el Observatorio de la Infancia en 2008²¹ al que se refiere como “acción, omisión o trato negligente, no accidental, que priva al niño/a o la niña de sus derechos y bienestar, que amenaza o interfiere su ordenado desarrollo físico, psíquico o social y cuyos autores pueden ser personas, instituciones o la propia sociedad”.
2. La OMS define el maltrato infantil como los abusos y la desatención de que son objeto los 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 poner en peligro su supervivencia, en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder

¿Cuáles son las modalidades de maltrato infantil?²²

1. El Maltrato Infantil puede ejercerse tanto por acción o por omisión. En función de estos parámetros se definen cuatro modalidades básicas de maltrato: **Maltrato físico** (nos referimos a cualquier acto no accidental que provoque lesiones físicas al niño/a, enfermedades o riesgo de padecerlas), **Negligencia** (no atender las necesidades del niño/a, así como incumplimiento de los deberes de guarda, cuidado y protección, por ejemplo: no atender su estado de salud, higiene o alimentación), **Maltrato y/o Abandono emocional** (todas aquellas acciones, generalmente de tipo verbal o actitudinal que provoquen o puedan provocar en el niño/a daños psicológicos, por ejemplo: rechazar, ignorar, aterrorizar, violencia doméstica, no atender sus necesidades afectivas y de cariño, necesidades de socialización, desarrollo de la autoestima positiva, estimulación...) y **Abuso**

²¹ Observatorio de la Infancia (2006): Maltrato Infantil: detección, notificación y registro de casos. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en: <http://www.observatoriodelainfancia.msps.es/productos/index.html>

²² Observatorio de la Infancia (2006): O.c.

Sexual, que incluye tanto conductas de carácter físico como sin contacto físico. Entre las primeras y como ejemplo de conducta de Abuso Sexual con contacto físico sin penetración, cabe destacar el tocamiento de genitales (una de las conductas más frecuentes), junto a la violación, el incesto o la prostitución de niño/as, niñas y adolescentes. Respecto a las conductas sin contacto físico, son ejemplo de las mismas la pornografía infantil o el exhibicionismo ante niño/as. En relación al Abuso Sexual, se considera también dentro del espectro del maltrato no atender adecuadamente al niño/a en el proceso de revelación del abuso (mostrar incredulidad, no protegerle del agresor, ignorar la situación, no atender su demanda de ayuda o no procurarle el apoyo necesario). Todos estos aspectos resultan extensivos al resto de modalidades de maltrato.

2. Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que el maltrato puede tener lugar tanto en la fase **prenatal**, provocando daño al feto (mediante, por ejemplo, hábitos tóxicos de los padres, alcoholismo, toxicomanías, ausencia de seguimiento médico e incluso agresión física al feto o la madre gestante), como **postnatal**, dentro de los cuales se encuadran las modalidades descritas anteriormente.
3. También cabe hacer referencia a las modalidades de maltrato en función de los autores, de manera que podemos hablar de **Maltrato Familiar** (cuando es ejercido por un miembro de la misma familia), **Extrafamiliar** (ejercido por alguien ajeno a la familia), **Institucional** (cuando las instituciones no garantizan una atención adecuada al niño/a) y **Social** (cuando se dan cita un conjunto de factores de carácter social / contextual que impiden garantizar la protección y atención al niño/a).
4. En cualquier caso, el maltrato influye directamente y de forma negativa en el desarrollo correcto y pleno de los niños/as y provoca consecuencias inmediatas y a medio y largo plazo.

¿Qué se entiende por “maltrato infantil leve o moderado”?²³

1. La situación no es urgente ya que existen indicadores físicos, psicológicos y/o sociales de maltrato que se pueden abordar educativamente en el entorno sociofamiliar del menor.
2. De este modo, el menor permanece en la familia y se realiza una intervención educativa desde los servicios sociales municipales.

²³ Observatorio de la Infancia (2008): *Protocolo Básico de Intervención contra el Maltrato Infantil*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Pág. 9. Disponible en: http://www.observatoriodelainfancia.msps.es/documentos/Protocolo_contra_Maltrato_Infantil.pdf

1. La situación es urgente.
2. Existencia de indicadores físicos, psicológicos y/o sociales de maltrato que ponen en peligro la integridad y bienestar del menor.
3. Los criterios que definen la gravedad del maltrato son: frecuencia e intensidad de los indicadores y grado de vulnerabilidad del niño/a.
4. Para valorar la vulnerabilidad del niño/a hay que evaluar los siguientes factores: cronicidad y frecuencia del maltrato, acceso del perpetrador al niño/a, características y condiciones en las que está el niño o niña, la relación entre el agresor y el niño o niña, si tiene algún tipo de discapacidad, las características de los padres o cuidadores principales y las características del entorno familiar del niño o niña y si se solicitó alguna vez ayuda, a quién fue, cuándo y cómo se resolvió.
5. Además, para discriminar la urgencia en la intervención se han de tener en cuenta dos parámetros:
 - a. Determinar la gravedad teniendo en cuenta el tipo de lesión y el nivel de vulnerabilidad del menor.
 - b. Determinar la probabilidad de que el maltrato vuelva a repetirse teniendo en cuenta la cronicidad y frecuencia, la accesibilidad del perpetrador al niño/a, las características comportamentales del menor, el tipo de relación del cuidador principal con el niño/a, las características de los padres y del entorno familia

Procedimientos

1. Esta clasificación y las consecuencias que tiene sobre la atención a los menores determina dos circuitos claramente diferenciados en cuanto a recorrido institucional para su atención e intervención social, que se explican más adelante en detalle:
 - a. **Vía o procedimiento ordinario**, ante situaciones de riesgo de maltrato leve o moderado: la Notificación está orientada hacia los servicios sociales municipales, donde se valora cada caso y se toman las medidas de apoyo al menor y a la unidad familiar oportunas.
 - b. **Vía o procedimiento de urgencia**, donde se requiere atención especializada que debe ser prestada por la Entidad Pública de Protección de menores de la Comunidad Autónoma, se valora el desamparo y se toman las medidas de protección previstas por la Ley 1/96.
2. Estos dos procedimientos están presentes en todas las Comunidades Autónomas.

²⁴ Observatorio de la Infancia (2008):O.c. Pág. 10.

Maltrato psicológico / emocional.

1. Hostilidad verbal crónica en forma de insulto, depreciación, crítica o amenaza de abandono y constante bloqueo de las iniciativas de interacción infantiles (desde evitación hasta el encierro o confinamiento) por parte de cualquier miembro del grupo familiar²⁵. Incluye las siguientes tipologías:
 - a. **Rechazar:** Conductas de los padres que constituyen rechazo de la interacción. No devolver sonrisas, no dejarle participar en reuniones familiares, no responder a las interacciones primarias de apego, vocalizaciones ...
 - b. **Atemorizar:** Situaciones en las que se amenaza al niño/a con un castigo extremo o con uno vago pero siniestro e indefinido con la intención de provocar miedo intenso.
 - c. **Aislamiento:** Conductas dirigidas a privar al niño/a de las oportunidades de establecer relaciones sociales con su grupo de iguales u otras personas.
 - d. **Violencia de género / doméstica:** Situaciones de violencia permanente entre los padres y en presencia del niño o niña.

Maltrato institucional

1. Cualquier legislación, procedimiento, actuación u omisión procedente de los poderes públicos o derivada de la actuación individual del profesional que comporte abuso, negligencia, detrimento de la salud, la seguridad, el estado emocional, el bienestar físico, la correcta maduración o que viole los derechos básicos del niño/a y/o la Infancia.

Violencia contra la infancia

1. Forma de perjuicio o abuso físico o psicológico, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual. La violencia contra la infancia nunca es justificable y debe ser rechazada y combatida con contundencia, aún en sus formas aparentemente más leves como el castigo físico. Además de tener consecuencias negativas en el desarrollo y bienestar presente y futuro de los niño/as, connota la negación de la dignidad que como seres humanos tienen los niños y las niñas.

²⁵ Gómez, E. y Agudo, M.J. (2002) . Guía para la Atención Al Maltrato Infantil desde los Servicios Sanitarios. Universidad de Cantabria.

Violencia entre iguales / acoso escolar / bullying / ciberacoso

1. El acoso (bullying) es una forma de violencia entre iguales que consiste en un comportamiento realizado por un individuo, o un grupo, que se repite en el tiempo para lastimar, acosar, amenazar, asustar o meterse con otra persona con la intención de causarle daño. Es diferente de otras conductas agresivas porque implica un desequilibrio de poder que deja a la víctima sin poder defenderse.
2. El ciberacoso (cyberbullying) es una forma de acoso que implica el uso de los teléfonos móviles (textos, llamadas, vídeo clips), internet (email, redes sociales, mensajería instantánea, chat, páginas web) u otras tecnologías de la información y la comunicación para acosar, vejar, insultar, amenazar o intimidar deliberadamente a alguien. La peculiaridad del ciberacoso es que una sola agresión que se grabe y se suba a internet se considera ciberacoso por la posibilidad para reproducirla de forma innumerable y su audiencia potencialmente global.

Prácticas culturales nocivas

1. Se denominan así ciertas formas de violencia contra cualquier persona que son comunes en algunas sociedades o culturas o tradiciones y son contrarias al respeto de los derechos de la infancia y los derechos humanos, como la mutilación genital femenina, ritos de iniciación violentos o matrimonio forzado.

Experiencias adversas en la infancia

Las experiencias adversas de la niñez son situaciones potencialmente traumáticas en la vida de una persona que ocurre antes de la edad de 18 años que pueden consistir en uno o más abusos: físico, sexual, emocional, negligencia, enfermedad mental de un miembro de hogar, alcoholismo o consumo de drogas por parte de un miembro del hogar, uso de medicamentos recetados por un miembro de la familia, divorcio o separación de los progenitores, violencia doméstica hacia uno de los progenitores y encarcelamiento de un miembro de la familia. La exposición prolongada a una o más experiencias adversas de la niñez puede conducir al estrés tóxico, y el desarrollo de comportamientos de riesgo para la salud como el tabaquismo, el abuso del alcohol, autolesiones, el uso de drogas callejeras, el comportamiento sexual de riesgo, el comportamiento antisocial, además, victimización y con mayores riesgos de desarrollar enfermedades no transmisibles, enfermedad mental y salud sexual y reproductiva deteriorada.

Capítulo 3

ALCANCE DE LA POLÍTICA

1. La presente Política y sus instrumentos y herramientas afectan a todas las personas que colaboran con la asociación, al margen de su relación laboral, independientemente de la relación que tengan con esta (personal laboral, voluntariado, prácticas no laborales, ...). y se aplican todos los requisitos de la especificación UNE 0070.
2. Todas las personas (al margen de la naturaleza de su relación con la entidad) que tengan contacto directo o indirecto, frecuente u ocasional con NNA y/o PV, deben ser conscientes de:
 - a. Las potenciales situaciones de vulnerabilidad de los derechos e integridad de NNA y PV.
 - b. De los potenciales daños para NNA y PV, adquiriendo el necesario grado de conciencia de la problemática.
 - c. De sus obligaciones y responsabilidades individuales tanto en relación con la prevención del daño como a actuar en consecuencia.
 - d. De la necesidad de adquirir, desarrollar y fortalecer las actitudes, conocimientos y competencias necesarias para todo ello.
3. Para tal efecto, se definen los centros de trabajo en los que se aplica la Política de Protección:

CENTROS DE TRABAJO		Áreas de intervención
LEÓN	C/ San Juan Bosco, 20 – 24009 León	Sede Central Gestión y Administración de la entidad
LEÓN	C/ Los Robles, 7 – 24007 León	Socioeducativa Inserción Sociolaboral Socio comunitaria Voluntariado Agencia de Colocación
MADRID	C/ Aranzueque, 3 – 28023 Madrid	Socioeducativa Voluntariado
MADRID	C/ San Benito 6,- 28029 Madrid	Socioeducativa Socio comunitaria Voluntariado
MADRID	C/ Carmen Laforet número 3, 28220 Majadahonda, Madrid	Socioeducativa

4. La Política es aplicable a todo el personal y colaboradores en todo momento, dando lugar a un compromiso personal tanto dentro como fuera del contexto laboral o de desempeño, de manera que –en lo que respecta a la protección de NNA-PV- tanto los miembros de la Red Interna y de la Red Externa actúan como prolongaciones de la Política de la Asociación Valponasca en cuyos fines colaboran.

ALCANCE:

- a. Area Socioeducativa

- b. Area de Inserción sociolaboral
- c. Area Sociocomunitaria
- d. Voluntariado
- e. Agencia de colocación

Este alcance se encuentra a disposición del público en general y de cualquier parte interesada en la web. [www.valponasca.org/Qué hacemos](http://www.valponasca.org/Qué_hacemos)

- 5. En consonancia, la Política incumbe también a todas las áreas funcionales de la entidad, de manera que todas ellas deben conocer los riesgos asociados a su labor y sus obligaciones de protección, detección y notificación según el caso.
- 6. Y para tal efecto, se definen los grupos de interés de la Política de Protección:

Red interna	Red externa
Junta Directiva Equipo de profesionales de la asociación. Voluntarios/as Alumnado en prácticas. Beneficiarios/as: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Niños, Niñas y Adolescentes. ▪ Personas Vulnerables. ▪ Sus familias. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Colaboradores (continuos y ocasionales). ✓ Proveedores. ✓ Formadores externos ✓ Otras ONGs y entidades del Tercer Sector. ✓ Financiadores ✓ Administración Pública

Capítulo 4

GESTIÓN DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN INTERNO

Aprobación

La validez del presente documento queda supeditada a su aprobación por la JD de la asociación.

Los datos relativos a la JD por el cual fue aprobado, la fecha y la fecha de revisión prevista deben figurar en la Ficha del Documento que aparece en la primera página del mismo.

Este criterio es aplicable a todos los documentos del Sistema de Protección Interno.

Para ello, se constituye en la organización de Valponasca el COMITÉ DE PROTECCIÓN y su REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO, CERTIFICADO DE DESIGNACIÓN DE MIEMBROS DEL COMITÉ DE PROTECCIÓN Y SUS FUNCIONES E IMPLICACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA ENTIDAD. Revisado en enero 2026. Versión 5 de 20/01/2026.

El/la responsable de Protección de NNA-PsV (Referente Interno)

Funciones

- Asesorar al órgano de gobierno en todo lo relativo al sistema de protección especialmente en relación con su mejora
- Identificar y gestionar los riesgos de la organización en materia de violencia frente a NNA y PSV
- Facilitar la comprensión de las obligaciones derivadas de la política de protección para los miembros de la organización
- Promover acciones formativas periódicas
- Realizar acciones de comunicación orientadas a sensibilizar a los miembros de la organización acerca de la importancia de su papel para lograr la eficacia del sistema
- Gestionar y difundir los canales para la comunicación de sospecha/evidencia de situación de violencia (en adelante canales de comunicación interna) así como hacer seguimiento de su funcionamiento, garantizando su accesibilidad, conocimiento y eficacia.
- Ser un agente formado e informado con el que los miembros de la organización y las partes interesadas pueden compartir o comentar asuntos, dudas o necesidades, de asesoramiento vinculados a la protección.
- Fomentar la participación de todos los miembros de la organización y otras partes interesadas, creando canales y espacios para dicha participación.
- Involucrar a los socios en el conocimiento del sistema y promover su adhesión al de la organización o el desarrollo de sistemas propios.
- Velar por el control de la información documentada del sistema de protección.
- Hacer seguimiento del sistema de protección y medir su desempeño
- Proponer acciones de mejora

Actuar como representante institucional de la entidad en la Comisión de Protección.

- Poner a disposición del Comité de Protección su conocimiento, experiencia y red de contactos en función de los objetivos de esta.
- Recibir formación específica y participar en las acciones de capacitación que sean oportunas.
- Sus funciones y responsabilidad incluyen por defecto, las propias de los Directivos y Mandos / coordinadores/as proyectos que se recogen en el siguiente apartado.

Perfiles

- Experiencia y formación en materia de prevención y de intervención de situaciones de riesgo de violencia.
- Formación específica en buen trato a los niños, niñas y adolescentes.
- Antigüedad de más de 3 años en la entidad.

Dependencia

- **Designación:** La presidenta de Asociación Valponasca designará de entre sus miembros a este responsable, pasando a denominarse “responsable de Protección de NNA-PsV”.
- En dependencia directa de la directora de la Entidad, a quien reportará periódicamente.
- Contará con la suficiente autonomía, capacidad, toma de decisiones, apoyo y recursos para el desempeño de sus funciones.
- En el caso de que, por distintas circunstancias, la responsable de protección no pueda o no exista la disponibilidad requerida para la realización de sus funciones, la directora deberá **designar un/a sustituto/a** con carácter temporal o proceder a su sustitución y a un nuevo nombramiento.

Implicación de los Órganos de Gobierno y ejecutivos.

Dirección

- Funciones:
 1. Garantizar que todos los aspectos derivados del CdC son aplicados adecuadamente en sus áreas de competencia y responsabilidad.
 2. Garantizar que todos los miembros del personal contratado o voluntario:
 - a. Comprenden el alcance del CdC, siendo archivadas en su expediente personal.
 - b. Reciben formación sobre protección en función de sus actividades y responsabilidades dentro de la entidad tanto al inicio de su colaboración con la entidad como periódicamente.
 3. Garantizar que todos los miembros de la Red Externa:
 - a. Son informados, comprenden el alcance y se adhieren al CdC.
 - b. En especial, los visitantes y colaboradores (esporádicos o no) deben ser informados, comprender el alcance y suscribir el CdC.
 - c. En el caso de los visitantes esporádicos, su compromiso puede gestionarse a través de la entrega de un documento informativo al tiempo que están acompañados durante su visita.
 4. Garantizar que todas las actuaciones desarrolladas por la entidad:
 - a. Se desarrollan conforme al CdC.
 - b. Son adaptadas a la realidad local.

- c. Cumplen con el marco normativo local.
5. Garantizar respecto al CdC en caso de que fuese pertinente:
 - a. Su traducción a los idiomas nativos de los beneficiarios y sus familias.
 - b. Su adaptación a los distintos perfiles de beneficiarios y sus familias.
 - c. Su comprensión por parte de los distintos perfiles de beneficios y sus familias.
6. Garantizar respecto a las situaciones reales y/o potenciales de violencia contra la infancia y/o personas en situación de vulnerabilidad:
 - a. Que tanto las personas que realizan consultas notifican, que son víctimas o agresores reciben la adecuada información, asesoramiento, atención y apoyo.
 - b. Que todos ellos reciben la protección necesaria, incluyendo su confidencialidad en el caso de personas que precisan asesoramiento, sean notificantes o víctimas.
 - c. La identidad de los potenciales agresores se gestionará con la discreción posible hasta que no se demuestre su responsabilidad. Todo lo anterior, sin menoscabo de que la entidad lleve a cabo las actuaciones que considere pertinentes (como puede ser la suspensión temporal o el cambio de puesto de trabajo, entre otras

Prevención, detección y notificación de la violencia contra NNA-PV: Puntos de Coordinación.

Aproximado la protección a la primera línea de acción.

Funciones

- La función básica de esta figura es la de servir de punto de referencia inmediato a las personas beneficiarias de la Asociación Valponasca en todo lo relativo a posibles situaciones de violencia contra NNA-PsV.

Perfiles

- Experiencia y formación en materia de prevención y de intervención de situaciones de riesgo de violencia.
- Formación específica en buen trato a los niños, niñas y adolescentes.
- Antigüedad de 3 años en la entidad.

Dependencia

- Los Puntos de Coordinación dependerán directamente del responsable de Protección de NNA-PsV.

Ratio

- Para garantizar el ejercicio de sus funciones, la Asociación Valponasca contará con al menos un Punto de Coordinación por cada 15 personas vinculadas a la entidad (sumando personal contratado, voluntario, colaboradores, beneficiario/as, familias y cuidadores, personal subcontratado...).
- En la Asociación Valponasca -como pauta general- los Puntos de Coordinación se establecerán por Proyectos y localidades, garantizando así la proximidad con los/as participantes en las distintas líneas de actuación.
 1. Se establecen tres puntos de Coordinación:
 - a. Madrid
 - b. León
 - c. Majadahonda

- Dadas las características de los Proyectos desarrollados por la Asociación Valponasca, existirá un Punto de Coordinación específico para los beneficiarios y sus familias dentro de los Proyectos que así lo requieran.

Organización

1. La Asociación Valponasca garantiza la disponibilidad continua de un Referente durante la jornada en la que desarrolla su actividad. Para tal efecto, deberá tener esta cuestión en cuenta en el diseño de los turnos, horarios y calendarios laborales.

Designación

1. Estos perfiles serán designados por la Coordinadora de la Asociación Valponasca con carácter trianual renovable.

Participación y adaptación.

¿Cómo ayudamos a las personas a apropiarse y desarrollar una cultura de la protección?

Criterios generales

1. Una parte importante de las herramientas e instrumentos orientados a la protección de NNA-PV deben ser adaptadas a las personas que se pretende proteger o que deben llevar a cabo esa protección de manera absolutamente efectiva.
2. Por ese motivo, es necesario implicar también a los/as beneficiarios/as, sus familias y cuidadores no sólo en las actividades cotidianas de la entidad, sino también en todas o en la mayoría de las fases del SdPI.
3. Esto incluye el seguimiento continuo y propuestas de mejora por su parte respecto a lo que funciona adecuadamente y a lo que es necesario optimizar.
4. Para tal efecto, deben crearse espacios de trabajo estables que aborden todas estas cuestiones.

Medidas dirigidas a los/as beneficiarios/as y sus familias y cuidadores

1. Para la adecuada promoción y gestión de la participación de NNA-PV, se recomienda el diseño de un Plan de Fomento de la participación de estos colectivos.
2. Los sistemas de ayuda entre iguales resultan especialmente relevantes en los casos de violencia contra NNA-PV, por ese motivo se recomienda la creación de la figura del **Responsable de Seguridad** o **de Convivencia** (un igual) que en

Valponasca será designado una vez que el SdPI haya sido incorporado al 100% en el funcionamiento de la entidad por parte de todos los agentes implicados en el mismo, así como los/as beneficiarios/as y sus familiares. La función de esta figura será la de:

- a. Facilitar el trasvase de información desde el Punto de Coordinación y servir de enlace con el mismo.
- b. Facilitar la prevención y la detección de posibles situaciones de violencia.
- c. Facilitar un primer asesoramiento a víctimas y agresores que formen parte del colectivo de NNA-PV y su adecuada derivación al Punto de Coordinación.
- d. Aceptación del compromiso mediante un documento firmado.

Propuesta de Grupos de Trabajo

1. La asociación creará espacios de participación con cada uno de los colectivos de intervención con el fin de que se lleve a cabo una:
 - a. Evaluación de riesgos.
 - b. Adaptación de materiales del SdPI.
 - c. Plan de Comunicación Interna.
 - d. Plan de Comunicación Externa.
2. Los Grupos de Trabajo (GT) se realizarán para:
 - a. Seguimiento, evaluación y mejora continua.
 - b. Sensibilización, formación y capacitación.
3. El número de GT y número de miembros se establecerá en función de la disponibilidad de participación de cada colectivo. Así mismo, se creará un grupo de trabajo por cada colectivo de intervención exista en la asociación.

Criterios para el funcionamiento de los Grupos de Trabajo y espacios de participación

- Reuniones trimestrales para hacer seguimiento y propuestas de mejora.
- Se procurará que las reuniones sean en las aulas más espaciales de la entidad.
- Se elaborarán actas durante cada reunión

Medidas dirigidas a las Redes Interna y Externa

1. En la medida de lo posible, la asociación promoverá la participación del mayor número de representantes de todos los colectivos implicados en sus actividades.

2. En caso de que la participación directa resulte compleja, la asociación diseñará un proceso para recabar su opinión por escrito mediante un cuestionario. La participación mediante cuestionario puede extenderse a todas las personas que participan en el desarrollo de las actividades.

Comité de Protección de NNA-PV.

La toma de decisiones colegiada.

Dependencia y funciones

1. El Comité es un órgano colegiado que depende de forma directa del Órgano de Gobierno de la asociación.
2. Sin embargo, dispone de suficiente autonomía como para gestionar la Protección de NNA-PV, el Sistema de Protección Interna (SdPI) y su documentación, así como las medias necesarias para su implementación, desarrollo y mejora.
3. El eje de su actividad es la Política de Protección (PdP) y sus instrumentos.
4. En todo caso, entre sus funciones no está la capacidad sancionadora en supuestos de violencia contra NNA-PV. El Comité podrá desarrollar todas las actividades necesarias para justificar una propuesta al órgano de gestión al que compete adoptar estas decisiones.

Miembros

1. Miembros básicos:
 - a. Responsable de Protección (Coordinador del Comité y con funciones de Secretaria).
 - b. Delegado de Protección del Órgano de Gobierno.
 - c. Puntos de Coordinación 1, 2 y 3
2. Otros posibles miembros:
 - a. Responsable del Área de Gestión de Personal de la asociación.

Reglamento de funcionamiento

El Comité podrá elaborar su propio Reglamento, debiendo este ser aprobado por la Junta Directiva de la Asociación Valponasca dentro de la estructura de la entidad.

2. Quorum:



a. Para que el Comité pueda resolver, será necesaria la concurrencia de dos tercios de sus miembros (de forma presencial, telemática, a distancia o representada).

b. Voto:

Los acuerdos del Comité de protección deberán ser tomados por mayoría simple de los/as asistentes, siendo los miembros básicos quiénes tienen derecho a voto, de manera que, el resto de los/as asistentes tienen voz, pero no voto.

3. Toma de decisiones:

a. Con carácter general, sus decisiones se adoptarán por consenso.

b. En caso de que el consenso no resulte viable, sus decisiones se adoptarán por mayoría simple, detentando el delegado del Órgano de Gobierno de la entidad el voto de calidad en caso de empate.

4. Toma de decisiones informada:

a. El Comité podrá recabar la colaboración puntual de cualquier instancia de la entidad (interna o subcontratada) tanto para la toma de decisiones, elaboración de documentos, informes, propuestas y/o evaluaciones o cualquier actividad de su competencia, como para las investigaciones que pueda desarrollar.

5. Colaboración:

a. Ninguna instancia de personal contratado, voluntario, colaborador o subcontratado podrá negarse a prestar su colaboración con el Comité si es requerido por este.

b. El tiempo invertido en la colaboración (sea dentro de la jornada de trabajo o fuera de la misma) será compensado con el doble del tiempo invertido en forma de días de libre disposición. En todo caso, se intentará –en la medida de lo posible– que la colaboración sea dentro de la jornada habitual de trabajo, debiendo organizarse la entidad para facilitar la participación en el Comité.

6. Registro y reporte de sus decisiones y actividades:

a. Aunque el Comité dispone de autonomía completa para la toma de decisiones en su ámbito de incumbencia, deberá informar de manera inmediata y por escrito a la JD sus decisiones y medidas.

b. Para tal efecto, la responsable de protección asumirá las funciones de secretaria del Comité, encargándose de la redacción del Acta.

c. La responsable de protección convocará al Comité de Protección en sesión extraordinaria cada vez que tenga lugar una notificación de posible caso de violencia contra NNA-PsV, recogándose en acta la reunión.

d. La responsable de protección elaborará de forma habitual un informe semestral dirigido a la JD y uno específico cada vez que tenga lugar la notificación de una posible situación de violencia contra NNA-PsV.

7. Conflicto de intereses en situaciones notificadas:

a. Cuando un miembro del Comité esté directa o indirectamente vinculado con el caso, con carácter automático, dejará de intervenir en las actividades del Comité y este nombrará un sustituto. Una vez finalizadas las actividades que provoquen el conflicto de intereses, el Comité valorará su reincorporación o no al mismo.

Capítulo 5

HERRAMIENTAS PARA EL DESPLIEGUE DE LA POLÍTICA DE PROTECCIÓN

Catálogo de herramientas

- Mapa de Riesgos.
- Código de Conducta.
- Protocolo de actuación.
- Programa de capacitación de agentes clave.
- Plan de Comunicación Interna.
- Plan de Comunicación Externa.

Mapa de riesgos

¿Conocemos nuestros riesgos, dónde están y cómo neutralizarlos ?

1. La consulta y participación de todos los agentes clave (procedentes tanto de la Red Interna como Externa) es fundamental en todo este proceso, por lo que la participación será un objetivo de mejora continua.

Conocimiento del entorno externo

1. Debe prestarse atención a las prácticas culturales nocivas²⁶ o que puedan suponer un daño a NNA-PV y que estén completa o parcialmente aceptadas en el contexto social en el que opera la entidad.

Conocimiento del entorno interno

1. Una vez enfocado el contexto, la asociación debe definir los riesgos detectados en la entidad. De cada uno de los riesgos se define un objetivo hacia el buen trato y minimizar el riesgo, así como las medidas a adoptar para cada uno de los riesgos. A su vez, se establece un Plan de Implementación de las medidas, resultados esperados e indicadores.
2. El grupo de trabajo para la elaboración del Mapa de Riesgos se compone de diferentes representantes de las distintas áreas de trabajo de la asociación en los distintos contextos geográficos.

Código de Conducta.

¿Cómo debemos proceder a nivel individual?

Contenidos mínimos

1. Ha de ser una guía concisa respecto a cómo deben proceder a título individual – tanto dentro como fuera de su puesto de trabajo y al margen de su relación con la

²⁶ Por ejemplo, matrimonios concertados, forzosos, pruebas de pureza, ritos de iniciación (como puede ser en la pubertad / adolescencia) y/o la ablación del clítoris.

entidad- cada una de las personas que colaboran en la consecución de los objetivos de la entidad, incluyendo al menos los siguientes contenidos:

- a. Qué es una conducta aceptable e inaceptable en el trato con NNA-PV.
- b. Consecuencias derivadas de su incumplimiento.
- c. Responsabilidades o compromisos específicos en función del puesto o función desempeñada.
- d. Referencia a otros documentos que deben ser conocidos por la persona, como pueden ser:
 - i. Política de Protección.
 - ii. Protocolos internos.
 - iii. Reglamento de Régimen Interno y/o Código disciplinario.

Comprensión por parte de los/as beneficiarios/as de la entidad y sus familias

1. Debe garantizarse que las personas destinatarias de los servicios y actividades de la asociación comprenden el alcance del Protocolo, su finalidad y cómo hacer uso de él.

Protocolo de actuación

¿Cómo actuar ante un posible caso de violencia contra niño/as, niñas o adolescentes o personas vulnerables?

Objetivo

1. El protocolo debe estar orientado a facilitar la internalización por parte de todos los miembros de la Red Interna y Externa de que la prioridad es la protección y bienestar de NNA-PV.

Asesoramiento especializado

1. Las personas designadas por la entidad para la gestión de la PdP y el CdC²⁷ han de disponer de una fuente de asesoramiento y apoyo técnico para poder

²⁷ Delegado del Órgano de Gobierno, Responsable de Protección de NNA-PV y Puntos de Coordinación.

- desempeñar su labor, sobre todo en situaciones complejas. Estas referencias y sus datos de contacto deben estar incluidas en el Protocolo.
2. Se recomienda que estos servicios sean externos a la entidad para que:
 - a. Puedan suponer un canal alternativo de información.
 - b. Puedan participar como asesor externo en la elaboración, diseño, monitorización y mejora de todo el sistema interno de protección de NNA-PV de la entidad.
 3. Las personas designadas deben poder dirigirse a ellas siempre que lo necesiten y sin necesidad de autorización previa por parte de la entidad.

Comprensión por parte de los/as beneficiarios/as de la entidad y sus familias

1. Debe garantizarse que las personas destinatarias de los servicios y actividades de la entidad comprenden el alcance del Protocolo, su finalidad y cómo hacer uso de él.

El proceso de notificación

1. Es uno de los elementos clave del SdPI y debe de recibir toda la atención necesaria por parte de todos los agentes implicados, especialmente por parte de los responsables de Protección dentro de la asociación. Todas las notificaciones deben ser diligentemente atendidas y documentadas.
2. Aspectos a tener en cuenta:
 - a. Debe garantizar la confidencialidad de la identidad del notificante.
 - b. Ha de promover que las personas comuniquen abiertamente sus dudas y sospechas.
 - c. Debe estar diseñado de manera que la respuesta sea inmediata y efectiva.

Recursos para víctimas, agresores y sus familias

1. El Protocolo debe incluir una relación de posibles recursos de orientación, información y apoyo tanto para las víctimas como para los agresores y sus familias, de manera que las personas designadas por la asociación para la gestión

de la protección de NNA-PV puedan informar a los interesados en caso de necesidad.

2. Los recursos han de estar disponibles en el entorno de la asociación y de sus potenciales usuarios.
3. Estos recursos no han de ser de intervención, ya que su designación debe ser realizada por profesionales técnicos cualificados.

Accesibilidad

1. La entidad debe garantizar que todos los miembros de la Red Interna y Externa conocen la existencia del Protocolo.
2. Los flujogramas han de estar expuestos en lugares comunes y difundirse a todos los miembros de la Red Interna y Externa.

Programa de capacitación de agentes clave.

¿Cómo nos organizamos para formar a nuestra red de personas en prevención, detección y notificación?

Alcance del Programa

1. Todas las personas vinculadas con la asociación –miembros tanto de la red Interna como Externa- debe saber cómo actuar en relación a la Política y, más concretamente, ante posibles situaciones de violencia contra NNA-PV.

Objetivos

1. Permitir el desarrollo y adquisición de las actitudes, competencias y conocimientos necesarios para proteger de forma efectiva a NNA-PV tanto dentro de su ejercicio profesional como en su entorno privado.

Contenidos

1. Las acciones formativas deberán estar centradas en el índice de contenidos del Protocolo de Actuación.

1. Miembros de la Red Interna (especialmente: beneficiarios, familias y cuidadores, personal contratado y voluntario y Órganos de Gobierno):
 - a. Capacitación inicial: al principio de su relación con la entidad.
 - b. Capacitación periódica: anual (incluyendo la revisión de contenidos previos y su actualización como la ampliación a todos nuevos).
2. Miembros de la Red Externa (especialmente: subcontratas, colaboradores, proveedores y socios):
 - a. Con contacto o posible contacto con NNA-PV:
 - i. Con carácter anual se programará una acción formativa.
 - b. Sin contacto: se hará entrega de un folleto informativo.

Perfil docente

1. El responsable de la formación será el Responsable de Protección que previamente habrá recibido capacitación específica (a nivel de Formación de Formadores) en violencia contra NNA-PV y promoción del buen trato.

Plan de Comunicación Interna.

¿Cómo informamos a nuestra red de personas de la Política y sus implicaciones?

Objetivo

1. Comunicar de forma directa y comprensible a todos los miembros de la **Red Interna** lo que se pretende conseguir con la Política de Protección e involucrarles de forma activa en los logros previstos.

Plan de Comunicación Externa.

¿Cómo informamos a la ciudadanía de nuestro compromiso?

Objetivo

1. Comunicar de forma directa y comprensible a todos los miembros de la **Red Externa**, a la **Comunidad** y al **contexto social** lo que se pretende conseguir con la Política de Protección e involucrarles de forma activa en los logros previstos.

Catálogo de actividades

1. Dentro de las actividades del Plan, es adecuado que se contemple la posibilidad de llevar a cabo **acciones de sensibilización y concienciación** dirigidas a visibilizar el fenómeno de la violencia contra NNA-PV.
 - a. Dentro de la dinámica de los Sistemas de Protección basados en la Comunidad, resulta especialmente importante dirigir estas actuaciones al contexto más próximo de los/as beneficiarios/as de la entidad, aunque posteriormente pueda ampliarse a otros entornos.
2. Difusión del compromiso adquirido y del SdPI en **congresos y espacios de participación científica y técnica**.

Extendiendo redes: relación con colaboradores y proveedores.

¿Cómo involucramos a nuestra red externa?

Justificación

1. Las redes de colaboradores y socios resultan especialmente sensibles en el diseño de SdPI ya que por lo general están a medio camino entre la Red Interna y la Red Externa de la entidad. Por este motivo, se propone un tratamiento específico.
2. Por otra parte, conseguir el compromiso de colaboradores y socios permite acceder, a su vez, a sus redes, ampliando así el campo de protección.
3. Finalmente, las consideraciones que siguen pueden aplicarse también a otros colectivos que –en función de la actividad y organización de la entidad- pueden desempeñar un rol similar.

Terminología

1. A efectos de simplificar la lectura de este apartado, nos referimos con carácter genérico a cualquier miembro de la Red Externa de la entidad como “socio”.

Objetivo

1. Extender la red de protección más allá de la entidad y de sus trabajadores, voluntarios y estructura interna, ampliando el espacio de protección de las NNA-PV con las que trabaja y también otros colectivos del entorno de la entidad.

¿Cómo se gestiona este compromiso?

1. El compromiso se recogerá en un escrito en el que especifique (junto a otras cuestiones de carácter administrativo, jurídico o contractual al uso):
 - a. Definición clara de la relación:
 - i. Objetivo (¿cuál es el objetivo de la participación del socio?).
 - ii. Desarrollo (¿qué actividades debe llevar a cabo para conseguir el objetivo y cómo se espera que desarrollen?).
 - b. Evaluación del potencial riesgo asociado a NNA-PV derivado de la participación del socio en las actividades de la entidad²⁸.
 - c. En caso de ser necesario: definición de las medidas a adoptar por las partes –de forma individual o conjunta- para la neutralización del riesgo.
 - d. El socio conoce, acepta y se adhiere a la PdP y el CdC de la entidad y se compromete a emplear los sistemas de notificación definidos por la entidad.
 - e. Se concretan las consecuencias para las partes en caso de incumplimiento del acuerdo, de la PdP o del CdC.
 - f. La finalización de la relación entre las partes no debe estar condicionada a la posibilidad de que surjan determinadas situaciones de vulneración del marco de protección, sino a la inadecuada gestión de estas situaciones por parte del socio.

²⁸ Para facilitar esta tarea, el socio –con la ayuda de la entidad- puede emplear como guía el instrumento contenido en el Documento de Referencia “Mapa de Riesgos”.



Capítulo 6

GESTIÓN DE PERSONAS

Enfoque

1. La selección de las personas que van a contribuir al logro de los fines de la entidad debe ser un reflejo del compromiso y valores de la entidad. En este caso, se debe observar especialmente todo lo relativo a la protección de NNA y PV.
2. El procedimiento debe garantizar que las personas adecuadas pasan a formar parte de la red interna de la entidad y evitar que las inadecuadas se vinculen de cualquier forma a la misma.
3. Asimismo, el procedimiento de selección debe observar la normativa vigente.

Alcance

1. Las presentes disposiciones se refieren a todas las personas que colaboran en el logro de los fines de la entidad, al margen de su relación laboral o no con la misma.

Procedimiento para la selección de personas y criterios a tener en cuenta

1. Las siguientes indicaciones deben seguirse tanto para la contratación de personal como de colaboradores y voluntarios:
 - a. Validación del documento identificativo (DNI o pasaporte).
 - b. En caso que el candidato refiera no disponer de ningún documento identificativo alegando pérdida o robo, deberá esperarse a que disponga de la nueva documentación antes de seguir adelante con el proceso.
 - c. En el caso de personas extranjeras, deberá validarse su permiso de residencia y trabajo.
 - d. Para poder acceder al proceso de selección, el candidato deberá presentar junto a su currículum el Certificado del Registro Central de Delincuentes Sexuales.

- e. Validación de referencias respecto a empleos y/o colaboraciones previas (remuneradas o voluntarias).
- f. Validación del CV (presentar originales y copias de los documentos acreditativos de la información contemplada en el CV).
- g. Validación de cartas de recomendación e informes de buena conducta.
- h. Incluir información explícita del SdPI en la web, y en los anuncios de ofertas de empleo con el fin de asegurar el conocimiento sobre la existencia del SdPI en la asociación.
- i. Informar en las ofertas de trabajo de la asociación el compromiso de adherirse al compromiso y política de SdPI de la entidad por parte de los candidatos/as seleccionados.
- j. Incluir en la entrevista del proceso de selección preguntas concretas sobre protección de NNA-PsV.

Procedimiento para la gestión de personas

1. Respeto a las personas que forman parte de la red interna de la entidad:

- a. Las funciones y responsabilidad de los puestos deben estar adecuadamente definidas e incluir un apartado específico relativo a la protección de NNA-PV.
- b. Deberán disponer del Certificado del Registro Central de Delincuentes Sexuales²⁹.
- c. Todas las personas que tengan una relación profesional con la asociación deberán presentar su certificado renovado con periodicidad anual.
- d. En el caso de personas naturales de otros países, deberán presentar el documento análogo al mencionado Certificado que esté vigente en su país.
- e. El Certificado se incorporará a su expediente laboral.
- f. Adhesión al Código de Conducta por parte de toda la red interna de la entidad.
- g. Formación sobre el SdPI de la asociación (según establecido en el plan de formación, la fecha más próxima a su incorporación).
- h. Seguimiento y evaluaciones semestrales a los/as empleadas (registro de las mismas).

²⁹ En cumplimiento de lo dispuesto en el RD 1110/2015.

2. Respeto a las personas miembro de la red externa de la entidad:

- a. Deberán presentar el Certificado con la misma periodicidad –en función de su contacto directo o no con NNA- que los miembros de la red interna.
- b. Este aspecto afecta a los empleados de todas las subcontratas de la entidad, tengan contacto directo con NNA o no.

3. Respeto a las personas que visiten las instalaciones de la entidad de forma esporádica:

- a. Deberán hacer constar sus datos en un registro de entrada y salida en el caso que sean personas que vayan a tener un contacto directo con los NNA y/o PsV.
- b. A la entrada recibirán un tríptico informativo sobre la Política de Protección de la entidad en el que conste de manera visible información específica dirigida a los visitantes³⁰.
- c. Durante su visita estarán siempre acompañadas de un miembro de la red interna.

4. Respeto a los proveedores:

- a. Los proveedores de bienes y/o servicios deberán suscribir una cláusula específica y recibirán información sobre la Política de Protección y su alcance.
- b. La aceptación de la cláusula se incorporará al expediente del proveedor.
- c. Al margen de lo anterior, las pautas a observar serán las mismas que respecto a las visitas esporádicas.

Evidencias del cumplimiento de la Política

1. Selección de candidatos: Protocolos de entrevista y cuestionarios.

- a. Han de incluir cuestiones relativas a la valoración del grado de compromisos del candidato con la protección de NNA-PV (actitudes, valores, ejemplos en los que el candidato puede haber actuado adecuadamente para garantizar la protección de NNA-PV...).
- b. Los entrevistadores han de disponer de cualificación suficiente como para poder hacer estas entrevistas (p.e. a través de entrenamiento específico en protección de NNA-PV).

³⁰ Este tríptico puede contener información general sobre la Política y apartados específicos para voluntarios, colaboradores y distintos perfiles de personas que forman parte de la red tanto interna como externa de la entidad.

2. Los siguientes documentos han de estar incorporados al expediente personal de todos los miembros de la red interna de la organización:
 - a. Contenidos del Programa de Capacitación y certificado de haberlos cursado.
 - b. Certificado de haber recibido y comprendido la Política de Protección.
 - c. Firma del Código de Conducta.
 - d. Certificado del Registro Central de Delincuentes Sexuales³¹.

Criterios para la colaboración con el Comité de Protección

1. Ninguna instancia de personal contratado, voluntario, colaborador o subcontratado podrá negarse a prestar su colaboración con el Comité si es requerido por este.
2. Las horas invertidas para funciones de Comité de Protección realizadas fuera del horario laboral, en el caso que así fuera, se devolverán en horas libres.
3. La compensación del tiempo invertido:
 - a. Deberá ser aprobada por la dirección de la asociación.
 - b. Será gestionada por el Área de Gestión de Personas de la asociación.
4. Todo lo anterior:
 - a. Deberá ser conocido por todos los miembros de la Red Interna y Externa.
 - b. Deberá recogerse en el Protocolo de Actuación.

³¹ En cumplimiento de lo dispuesto en el RD 1110/2015.

Capítulo 7

CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LA VULNERACIÓN DE LA POLÍTICA Y/O EL CÓDIGO DE CONDUCTA

¿Dónde se recogen?

1. Las posibles consecuencias para los miembros de los **Órganos de Gobierno** y del **personal contratado** deberán estar recogidas en el Código de Conducta.
2. Las posibles consecuencias para el **personal voluntario** deberán recogerse en el Estatuto del Voluntario de la entidad (o documento análogo).
3. Para los **socios, colaboradores y contratados**, las consecuencias se reflejarán en los contratos, acuerdos de colaboración o análogos que se redacten entre las partes.

Criterios generales

1. Las consecuencias a las que se refiere este capítulo son estrictamente de carácter interno de la asociación. No se contemplan las derivadas de posibles conductas que afecten a la normativa vigente, dado que tendrán su propio cauce ajeno a la entidad.
2. Deben discriminar entre al menos dos posibles escenarios:
 - a. Conductas constitutivas de delito o potencialmente constitutivas de delito.
 - b. Conductas que suponen una vulneración de la PdP y/o del CdC.
2. En cualquier caso, todas las personas miembros de la Red Interna y Externa deben estar informadas de las posibles consecuencias derivadas de sus actuaciones, y especialmente de que la asociación puede adoptar la decisión inmediata de apartarle de sus funciones con carácter temporal mientras se clarifica la situación.
 - a. La asociación deberá esforzarse en comunicar de manera efectiva que esta medida está destinada a proteger a las NNA-PV, dado que este objetivo es prioritario para la entidad.

Para los miembros de los Órganos de Gobierno de la entidad

1. Suspensión temporal o definitiva de sus funciones.

Para el personal contratado

1. Suspensión temporal de empleo y sueldo.
2. Cambio de puesto de trabajo.
3. Despido.

Para el personal voluntario

1. Suspensión temporal de sus funciones.
2. Cambio de funciones / área funcional.
3. Imposibilidad de seguir prestando su colaboración en la entidad.

Para los socios, colaboradores y contratados

1. Suspensión temporal de sus funciones.
2. Cambio de funciones / área funcional.
3. Imposibilidad de seguir prestando su colaboración en la entidad.

Para otros agentes

1. En los casos no previstos en los apartados anteriores, la decisión a adoptar será validada por los órganos de Gobierno de la asociación teniendo en cuenta lo dispuesto en dichos apartados.

Capítulo 8

TRANSVERSALIDAD

¿Cómo se incluyen las medidas de protección en los sistemas, procesos y operaciones de la entidad?

Criterios generales

1. Las medidas de protección de NNA-PV deben estar integradas en la dinámica de la entidad y su funcionamiento diario. Para tal efecto, dentro de los proyectos de la asociación se incorporará un apartado dedicado a describir cómo se va a proteger bajo el paraguas del SdPI.

Capítulo 9

ORIENTACIÓN HACIA LA MEJORA CONTINUA

El fin último del SdPI de la asociación es la mejora continua en la construcción de un entorno de protección para NNA-PsV

Tipos de supervisión

1. Se definen dos en general:
 - a. **Preventiva / proactiva / sistemática:** se realizará dos revisiones al año con el fin de mejora continua del SdPI de la asociación.
 - b. **Reactiva:** una vez que se han detectado situaciones de riesgo o que pueden darse. De manera sistemática, el Comité de Protección se reunirá con el fin de realizar un seguimiento continuo de los posibles casos, así como de las medidas de protección adoptadas.

Órgano responsable de su coordinación e informantes clave

1. Este proceso será desarrollado por el Comité de Protección y coordinado por el Responsable de Protección de la entidad, con el apoyo necesario por parte de los Puntos de Coordinación y todas las instancias y personas que el Comité determine.
2. Para el ejercicio de ese cometido, el Comité de Protección podrá solicitar la colaboración como informantes de las personas que forman parte de la Red Interna y Externa de la entidad en caso de ser necesario.
 - a. Esta colaboración se gestionará a efectos laborales según se describe en el apartado específico relativo a Gestión de Personas del presente Protocolo, en el apartado "Criterios para la colaboración con el Comité de Protección".
3. Debe procurarse la mayor participación de posible de informantes de todos los ámbitos, áreas funcionales y perfiles tanto de la Red Interna como Externa.

Instrumentos de evaluación para la auditoría interna

A. Recopilación de información:

1. **Cuestionarios de seguimiento:**
 - a. Se administrará periódicamente (dos veces al año, modificable en función de la necesidad) a todos los miembros de la red Interna y Externa de la entidad, con el objetivo de recabar información sobre la marcha del SdPI.
2. **Buzón de reclamaciones y/o sugerencias físico:**
 - a. Este dispositivo ha de ser estable y resulta fundamental el análisis de la información aportada por este canal. La información aportada por este canal se revisará en las reuniones mensuales de seguimiento del Comité de Protección.
3. **Entrevistas personales con agentes clave** (tanto de la Red Interna como Externa).
En función de las necesidades, se llevarán a cabo entrevistas con los distintos agentes, tanto Internos como Externos, pero contactamos al inicio del contacto y, al menos, una vez al año.
4. **Expedientes de notificación.**
5. **Documentación del SdPI.**
6. **Informes de recomendaciones de los Grupos de Trabajo.**

B. Informes:

1. **Actas de reuniones mensuales de seguimiento del Comité de Protección.**
2. **Informe de seguimiento periódico.**
 - a. Contenidos:
 - i. Fase inicial: En un primer momento, el informe debe contener información sobre el **grado de puesta en marcha del Plan de Implementación** y sus fases, estado de la elaboración de los productos, implantación por áreas...
 - ii. Sigüientes fases:
 1. Una vez implementada, deberá centrarse en la **evaluación y seguimiento de la Política.**
 2. A partir del año de implementación, el informe deberá incluir al menos anualmente información sobre la **evaluación del impacto de la Política.**
 3. Debe incluir información sobre:
 - a. N°. de notificaciones.

- b. Buenas prácticas detectadas.
 - c. Propuestas de Mejora Continua.
 - d. Funcionamiento del SdPI en cada área de la entidad.
- b. Destinatarios:
- i. Resúmenes ejecutivos de los informes (máximo dos páginas):
 - 1. A través de la web de la asociación.
 - ii. Informes completos:
 - 1. Junta Directiva
 - 2. Responsables de Departamentos o áreas funcionales.

3. Informe anual.

- a. Contenidos:
- iii. Ha de ser un resumen de los contenidos de los informes generados durante el año.
- b. Destinatarios:
- i. Resumen ejecutivo de los informes (anexo a la Memoria de Actividades del ejercicio).
 - 1. A través de la web de la asociación.
 - ii. Informes completos:
 - 1. Junta Directiva.
 - 2. Responsables de Departamentos o áreas funcionales.

Auditoría externa

1. La asociación debe someter el SdPI a un proceso de auditoría externa al menos cada dos años y hacer público el informe resultante.
2. Las medidas de mejora derivadas del informe de auditoría deben constituir el eje de la implementación en las siguientes fases, de manera que la siguiente auditoría verifique si las medidas han sido adoptadas.
 - a. Por lo tanto, los informes de auditoría deben basarse en los anteriores, desarrollando una línea de continuidad orientada a la mejora continua.
 - b. La primera auditoría externa será la propia de este Programa y –junto a los resultados de la autoevaluación diagnóstica de la entidad- constituirá la línea base a partir de la cual se desarrollará la mejora continua.

Mejora Continua como eje de la protección eficaz

La asociación se basa en que la mejora continua debe ser un valor intrínseco a la gestión de toda organización, y ésta debe ser orientada al mayor cumplimiento de los objetivos de su misión. La organización que trabaje con calidad debe sistematizar su proceso de mejora, basando la misma en la planificación, medición, análisis, evaluación y toma de decisiones, a través de su sistema de gestión. La idea de que hay que querer mejorar siempre ayudará a la organización a afrontar los continuos retos del entorno y de su misión, así como a gestionar correctamente los cambios y estar orientada continuamente a la innovación. Para ello se requiere un enfoque autocrítico de revisión para identificar áreas de mejora de la práctica profesional y entender la queja como una oportunidad de mejora de la entidad.

Capítulo 10 MEMORIA ECONÓMICA

Periodo

Coincidente con el de vigencia de la Política. Se propone como mínimo 3 años. El presupuesto disponible debe presentarse de forma consolidada por todo el periodo y desglosado por año.
Año 2019: 1.000 €

Partidas

Personal