POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA. ASOCIACIÓN MARGOTU

TÍTULO:	Política de Protección y Buen trato
Fecha de aprobación	01/10/2018
Fecha de aprobación de la primera versión:	01/10/2018
Órgano de aprobación	Aprobado por la Dirección de la entidad.
Vigencia:	07/03/2026
Objetivos:	1. Que todos los servicios prestados por la entidad, promuevan el Buen Trato y se desarrollen en entornos seguros. 2. Promocionar contextos libres de cualquier modalidad de violencia y relaciones interpersonales basadas en el buen trato y el respeto mutuo. 3. Crear entornos seguros para las NNA en los que se cumplan sus derechos y se garantice su dignidad. 4. Capacitar de forma directa e indirecta a los y las NNA, para identificar posibles situaciones de desprotección y/o violencia, evitarlas en la medida de los posible y saber actuar en consecuencia. 5. Involucrar a las NNA en las medidas que se afectan y tomar en consideración sus intereses a la hora de planificar en implementar las actividades de los proyectos. 6. Generar concienciación y sensibilizar sobre el tema tanto a personas socias, personal trabajador, voluntario, órganos de decisión y comunidad a la que se pertenece. 7. Desarrollar, implementar y monitorear instrumentos adecuados para llevar a cabo la PPBT. 8. Dar a conocer y publicar nuestra PPBT en nuestro entorno.
Persona responsable en protección de la entidad	Miren Iosune García de Albéniz
Alcance:	Los grupos o colectivos de personas a los que aplica interna o externamente esta política, son: - Profesionales contratados/as de la entidad. - Personas de prácticas y voluntarias - Niños, Niñas y Adolescentes participantes en la entidad.
Comunicación:	https://margotu.org/nosotros/

I. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

La Asociación Margotu, tiene como objetivo intervenir en la superación de las necesidades sociales de personas y colectivos en situación de dificultad, los NNA necesitan de una protección especial para alcanzar su desarrollo pleno, por ese motivo apuesta por crear un espacio seguro y amable, donde las NNA puedan ejercer sus Derechos y fortalecer su desarrollo y bienestar, y así concienciar y promover entornos de buen trato hacia las NNA, tanto en el centro y los servicios que realizamos, como en la comunidad a la que pertenecemos.

- **Misión:**

Desarrollo pleno:

Acompañar a las personas que parten de situaciones de riesgo, exclusión social o vulneración de derechos para que puedan lograr su desarrollo pleno.

Superación personal:

Contribuir a que las personas sean conscientes de su valía personal y su capacidad de superación.

Transformación social:

Contribuir a la transformación social desde la que se aprecie a las personas por el potencial y talento que todo ser humano tiene.

- **Visión:**

Ser una entidad referente en el ámbito Educativo y de la Inclusión Social que ha contribuido al desarrollo pleno de personas cuyos derechos han sido vulnerados.

- **Valores:**

Valores del ser:

Alegria e ilusión: ser motores emocionales de la creación y desarrollo.

Agradecimiento: Dar Valor al aprendizaje en el encuentro con cada persona

Respeto: honrar a las personas tal cual son.

Mirada apreciativa: mirar con consciencia y en positivo qye vea el talento y el potencial de la persona más allá de sus circustancias y le transmita la posibilidad de superación.

Valores del hacer:

Afectividad consciente: generar calidez emocional, autocuidado y cuidado de la persona y espacios seguros y protectores de aprendizaje

Creatividad: generar respuestas y estrategias diferentes y novedosas desde nuestra propia identidad.

Transparencia: actuar con apertura, legitimidad y honestidad.

Corresponsabilidad: compromiso y coherencia personal con el proceso de transformación social y de cada persona.

Empoderamiento: contribuir a que las personas asuman el protagonismo de su propio proceso.

Transformación: aceptar el cambio como una oportunidad de crecimiento.

II. ALCANCE Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE BUENOS TRATOS:

Objetivos

1. Que todos los servicios prestados por la entidad, promuevan el Buen Trato y se desarrollen en entornos seguros.
2. Promocionar contextos libres de cualquier modalidad de violencia y relaciones interpersonales basadas en el buen trato y el respeto mutuo.
3. Crear entornos seguros para las NNA en los que se cumplan sus derechos y se garantice su dignidad.
4. Capacitar de forma directa e indirecta a los y las NNA, para identificar posibles situaciones de desprotección y/o violencia, evitarlas en la medida de los posible y saber actuar en consecuencia.
5. Involucrar a las NNA en las medidas que se afectan y tomar en consideración sus intereses a la hora de planificar en implementar las actividades de los proyectos.
6. Generar concienciación y sensibilizar sobre el tema tanto a personas socias, personal trabajador, voluntario, órganos de decisión y comunidad a la que se pertenece.
7. Desarrollar, implementar y monitorear instrumentos adecuados para llevar a cabo la PPBT.
8. Dar a conocer y publicar nuestra PPBT en nuestro entorno.

El alcance de esta PPBT es de aplicación para todo el personal trabajador (contratado, en prácticas o voluntario), las propias NNA y profesionales externos que participen en los servicios y programas de la entidad.

Margotu espera de toda persona vinculada a la organización un compromiso con el bienestar de la infancia y un comportamiento coherente con este compromiso.

Todas las personas destinatarias, así como las contrapartes firmarán un documento en el que afirmarán haber leído y entendido el código de conducta y las consecuencias en caso de infracción y por el que se comprometerán a respetar su contenido y a acatarlo.

III. PRINCIPIOS GENERALES

Reconocemos los siguientes derechos básicos que guiarán nuestras intervenciones con los NNA:

SUPERVIVENCIA Y DESARROLLO: orientamos nuestras actuaciones hacia la consecución de un adecuado desarrollo físico, psicológico, emocional, social y espiritual del NNA

UNIVERSALIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: todas las personas nacen con derechos humanos independientemente de su origen étnico, sus creencias, su cultura, su ubicación geográfica, su género o su nivel de ingresos.

PARTICIPACIÓN DE LOS/AS NNA Y EL DERECHO A SER ESCUCHADO/A: Nuestras actuaciones se orientan a que todos los niños, niñas y adolescentes tengan la oportunidad de expresar sus puntos de vista; que su opinión sea tomada en cuenta en la toma de decisiones y que logren cambios en los asuntos que afectan sus vidas. Simultáneamente, promovemos una cultura participativa en nuestra organización.

EL INTERÉS SUPERIOR DEL NNA: Situamos el interés y las necesidades de NNA en el eje de nuestras decisiones y acciones. Esto implica que cada vez que se tomen decisiones que afecten a la vida de los NNA debemos evaluar el impacto de dichas decisiones, para asegurar que "el interés superior del NNA" constituya la consideración principal.

Así mismo, conforman este marco a nivel estatal, la Ley Orgánica 8/2015 de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia y la Ley 26/2015*, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, que modifican la Ley Orgánica 111996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor.

Dentro de nuestra comunidad, la normativa de referencia es la Ley 3/2005 de 18 de febrero de atención y protección a la infancia y a la adolescencia.

En el ámbito de la convivencia, es el Decreto 201/2008 de2 diciembre, de derechos y deberes del alumnado de los centros no universitarios de la comunidad autónoma del País Vasco.

Proteger a la infancia y la adolescencia es una obligación del Estado y responsabilidad de todos los miembros de la comunidad y de las familias.

El NNA es un sujeto de derechos y, como tal, debe poder ejercerlos y defenderlos cuando vea que éstos están siendo vulnerados.

IV. TERMINOLOGÍA DE CONCEPTOS CLAVE

Niño, Niña o Adolescente (NNA): con arreglo al art. 1º de la Convención sobre los Derechos del Niño (en adelante CDN), entendemos por infancia y adolescencia al conjunto de niños, niñas y jóvenes menores de 18 años de edad.

Política de Protección a la Infancia y Adolescencia: marco de principios, normas y pautas por el que se rige la conducta individual y colectiva de la Asociación Margotu con respecto a los NNA

Prevención de la violencia contra los NNA: son todas aquellas medidas encaminadas a crear una cultura de no violencia contra los NNA con el objetivo de superar las normas sociales y legales que toleran el abuso y la violencia y de proporcionar herramientas al conjunto de la sociedad para que cree un entorno más seguro para la infancia y la adolescencia.

Protección infantil:

1. Conjunto de filosofías, políticas, normas, pautas y procedimientos encaminados a contribuir a crear un entorno seguro y a proteger a la niñez y la adolescencia frente a cualquier tipo de violencia o vulneración de sus derechos

2. La protección alude también al deber moral y legal de toda organización de proteger a los NNA bajo su cuidado y responsabilidad dentro y fuera de la organización.

3. Pero hay un elemento que para nosotros reviste una capital importancia: la protección implica dotar a los NNA de los conocimientos y habilidades necesarios para poder afrontar los factores de riesgo y peligros o a enfrentar sus miedos de manera adecuada.

Violencia contra los NNA: 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. 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, el ciberacoso, la violencia de género, la mutilación genital, la trata de seres humanos con cualquier fin, el matrimonio forzado, el matrimonio infantil, el acceso no solicitado a pornografía, la extorsión sexual, la difusión pública de datos privados así como la presencia de cualquier comportamiento violento en su ámbito familiar.

Abuso físico: daños físicos reales o potenciales perpetrados por otra persona, adulto o niño, niña o adolescente. Puede incluir pegar, zarandear, envenenar, ahogar o quemar. Los daños físicos también pueden ser causados por un padre, madre o cuidador que provoque unos síntomas o que induzca deliberadamente una enfermedad a un niño.

Abuso sexual: forzar o persuadir a un niño, niña o adolescente para que participe en actividades sexuales que él o ella no comprende totalmente o tiene escasa capacidad de elección para su consentimiento. Esto puede incluir, aunque no se limita a, violaciones, sexo oral, penetración o no penetración, actos tales como masturbación, besos, frotamientos o tocamientos. También puede incluir inducir a mirar a niños, o producir imágenes sexuales, mirar actividades sexuales y animar a los niños a que se comporten de formas sexuales inapropiadas.

Abuso emocional: maltrato emocional persistente que tiene un impacto en el desarrollo emocional del niño, niña o adolescente. Los actos emocionalmente abusivos incluyen, restricción del movimiento, degradar, humillar, intimidar (incluye intimidación por internet), y amenazar, asustar, discriminar, ridiculizar y otras formas de tratamiento hostil o de rechazo no físicas.

Abuso en internet: acto ocasionado por conductas derivadas del maltrato hacia los niños, niñas y adolescentes haciendo uso de internet.

Explotación comercial: explotar a un niño, niña o adolescente en el trabajo y otras actividades para el beneficio de otros o para el detrimento de la salud física o mental, educación, desarrollo moral o socio-emocional. Incluye, pero no se limita, al trabajo infantil.

Maltrato pasivo por negligencia o abandono físico/cognitivo: las necesidades físicas y psicológicas básicas del menor (alimentación, vestido, higiene, protección y vigilancia en las situaciones potencialmente peligrosas, educación y cuidados médicos) no son atendidas temporal o permanentemente por ningún miembro del grupo que convive con él.

Maltrato prenatal: abuso de drogas o alcohol durante el embarazo, o cualquier circunstancia vital de la madre que se haga incidir voluntariamente en el feto, y que provoca que el bebé nazca

con un crecimiento anormal, patrones neurológicos anómalos, con síntomas de dependencia física de dichas sustancias, u otras alteraciones imputables a su consumo por parte de la madre.

Retraso no orgánico en el crecimiento: también denominado retraso psicosocial del crecimiento, se refiere al diagnóstico médico de aquellos niños que no incrementan su peso con normalidad en ausencia de una enfermedad orgánica. Sin embargo, se produce una ganancia sustancial de peso durante la estancia en el hospital o bien hay una recuperación del retraso evolutivo cuando el niño dispone de un ambiente de cuidados adecuados. Aparece por lo genera l en niños menores de dos años y se caracteriza por la desaceleración o retraso del desarrollo físico, sin que exista un cuadro clínico que lo justifique. También puede producirse un funcionamiento emocional y del desarrollo deficiente.

Maltrato institucional: cualquier programa, legislación, procedimiento o actuación u omisión por parte de organizaciones o instituciones públicas o privadas o bien procedente del comportamiento individual de un profesional que conlleve abuso, negligencia, detrimento de la salud, del desarrollo y de la seguridad o que viole los derechos básicos de los NNA.

Buen trato: respetando los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes, promover activamente los principios de respeto mutuo, dignidad del ser humano, convivencia democrática, solución pacífica de conflictos, derecho a igual protección de la ley, igualdad de oportunidades y prohibición de discriminación de los niños, niñas y adolescentes.

V. COMPROMISO

- La entidad se compromete a dar a conocer esta PPBT y a contribuir activamente a crear una cultura de buen trato a través de formación continua, actividades, difusión, etc.
- El personal de la entidad (trabajadores/as contratados/as, voluntarias/os, en prácticas, se compromete a conocer y cumplir este código de buen trato.
- La entidad llevará a cabo una política de contratación consecuente con este compromiso, que se refleja en el Protocolo de Contratación de Personal y en el Proceso de Acogida, tanto de trabajadoras, voluntarias y personas en prácticas

LA ENTIDAD, EL PERSONAL (CONTRATADO, EN PRÁCTICAS O VOLUNTARIO), LAS PERSONAS SOCIAS Y LAS NNA SE COMPROMETEN A LO SIGUIENTE:

- Contribuir a crear un entorno seguro, favorable y motivador para las NNA
- Tomar en serio las opiniones y preocupaciones de las NNA y fomentar su individualidad.
- Tratar a todos los NNA con respeto, sin mostrar preferencia o deferencia de ningún tipo en detrimento de los demás.
- Dispensar a todos los NNA la atención que requieran sus necesidades, idiosincrasia, personalidad y circunstancias.
- Favorecer comportamientos y/o lenguaje que puedan influir positivamente en el NNA o constituir un buen ejemplo,
- Aplicar las medidas pedagógicas sin recurrir a la violencia o a la humillación.
- Velar porque los menores se respeten entre sí.
- Promover comportamientos respetuosos con el medio ambiente

- Estar vigilantes a fin de detectar posibles maltratos o abusos hacia las NNA, e invitar a los demás NNA a propiciar el proceso de reinserción y pertenencia al grupo de la víctima del abuso.
- Velar por mitigar el sentimiento de vergüenza y de culpa del menor.
- Además, dar veracidad a la denuncia del NNA de los hechos del posible abuso y/o maltrato sufrido.
- Reaccionar con inmediatez ante cualquier duda, acusación o suceso y poner en marcha las medidas pertinentes, reflejadas en el plan de convivencia.
- A la hora de tomar fotografías, filmar o informar en el marco de las tareas de las relaciones públicas, respetar la dignidad humana y la necesidad de protección de las NNA. Y tratar con especial cuidado los datos de NNA que gestiona la entidad**.**

La entidad, el personal (contratado, en prácticas o voluntario), y NNA se comprometen a no incurrir nunca en lo siguiente:

- Utilizar el poder que el cargo o la función confieren para cometer abusos contra la vida o el bienestar de un NNA
- Ejercer ningún tipo de violencia física contra las NNA
- Someter a ningún tipo de maltrato psicológico, ni trato denigrante o vejatorio: insultar, gritar, humillar, burlarse, ridiculizar ante terceros, intimidar, discriminar, amenazar, atemorizar o asustar, acosar, chantajear, etc. y especialmente utilizar expresiones inadecuadas, deshonestas o abusivas.
- Discriminar o realizar comentarios ofensivos en razón de su raza, nacionalidad, cultura, edad, sexo, discapacidad, religión, opción sexual, creencia política, opinión, idioma o cualquier otro factor.
- Abusar sexualmente, realizar insinuaciones de índole sexual, ni exponerles a actos, imágenes o literatura con contenido pornográfico.
- Permitir que otro NNA o adulto, independientemente del vínculo que exista con el NNA, incurra en ninguno de los actos anteriormente descritos. De producirse, deberá poner en marcha las medidas acordadas.

VI. CÓDIGO DE CONDUCTA (CDC)

Este documento constituye una declaración pública de los comportamientos y las actitudes que tanto la asociación como las personas que forman parte de la misma deben observar en el desempeño de sus actividades. La modificación del presente documento, en su totalidad o partes, deberá ser aprobada por la Junta Directiva de la Asociación Margotu. Por otra parte, debe ser un documento abierto y en permanente evolución, por lo que está abierto a las aportaciones que se estimen convenientes por parte de todos los miembros de la Red Interna y Externa de la asociación.

Pautas orientadas a garantizar la protección en NNA

1. Ninguna persona beneficiaria, bajo ninguna circunstancia, debe ser objeto de:

- Prácticas de castigo físico y humillante, comportamientos que produzcan daño de cualquier tipo o cualquier modalidad de maltrato psicológico o emocional o de las modalidades descritas en el Protocolo de Actuación.
- Amenazas relativas a la posibilidad de ser objeto de cualquiera de estas conductas.

2. Quien suscribe el presente CdC debe conocer las potenciales situaciones de riesgo de cualquier tipo que pueden afectar a NNA-PsV (personas en situación de vulnerabilidad), saber identificarlas y prevenirlas (tanto dentro como fuera del contexto de la entidad) y actuar en consecuencia

3. Quien suscribe este CdC debe notificar las acciones que puedan vulnerar la PdP, el CdC, los derechos de NNA-PsV y las malas prácticas y/o comportamientos potencialmente nocivos, inadecuados y/o violentos, entendiendo que es una obligación ética y legal.

- Observar adecuadamente las indicaciones dadas por el Protocolo de Actuación al respecto.
- Facilitar la notificación por parte de cualquier persona vinculada o no a la entidad.

4. En general, evitar comportamientos impropios e inadecuados con los NNA-PsV, entre los que cabe destacar:

En general con NNA, al margen de si son participantes o no de la entidad:

1. Las relaciones personales exclusivas (y excluyentes) respecto a otros NNA.
2. El contacto físico inapropiado (al margen del sexo del NNA-PsV).
3. Consumir en presencia de NNA-PsV, durante las actividades o la permanencia en el ámbito de las actividades de la entidad o incitar al consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y/o tabaco.
4. Mostrar una conducta sexualizada, erótica o sexualmente provocadora en presencia de NNA- PsV.
5. Mantener relaciones sexuales de cualquier tipo con NNA-PsV, menores de 18 años, incluyendo las PERSONAS voluntarias, remuneradas dinerariamente o en especie o derivadas de situaciones de explotación sexual.
6. Uso de insultos, palabras inadecuadas o agresivas en presencia de NNA-PsV.
7. El uso del lenguaje debe tener en cuenta el contexto cultural, de manera que se respete la diversidad e identidad de los NNA.
8. Mostrar conductas, actitudes y/o comentarios que puedan incitar al odio o estigmatizar a las personas que son diferente por cualquier motivo.
9. Comportarse de forma violenta, hostil o amenazante a nivel físico y verbal.
10. Aceptar, incentivar y/o tolerar comportamientos violentos entre NNA-PsV (entre iguales) o ascendente o descendente (adulto-niño/a / niño/a-adulto) y dinámicas basadas en el desequilibrio de poder físico, psíquico y/o emocional.

11. Permitir, promover y/o incentivar el consumo, acceso y/o exposición a contenidos en vivo y/o multimedia potencialmente o realmente nocivos y que pueden ocasionar daño a NNA-PsV.

12. No invitar a NNA no acompañados y/o PsV a casa, salvo que estén en situación de riesgo inminente de lesión o riesgo físico. En este caso, y una vez que se ha garantizado la seguridad del NNA-PsV, avisar inmediatamente a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Pautas relativas al desarrollo de actividades de la entidad

1. Evitar situaciones de riesgo físico y/o interpersonal durante las actividades. Desarrollo de actividades insuficientemente planificadas.

2. Uso de vehículos privados para el desplazamiento de participantes y/o sus familias o cuidadores, salvo excepciones puntuales y autorizadas previamente por escrito.

Pautas relativas al fomento y Buen trato

1. Ser un modelo de conducta para NNA-PsV, sus familias y cuidadores.

2. Evitar cualquier tipo de discriminación hacia las personas por cualquier motivo.

3. Transmitir una perspectiva realista, positiva, proactiva y optimista de la vida, de la relación con los demás y de la condición humana.

4. Como principio general, se promoverá siempre que sea posible el empoderamiento, la participación y la intervención en la toma de decisiones de NNA-PsV en sus áreas de competencia.

5. Promover la ciudadanía activa y responsable, así como la implicación en todo lo relativo al bien común.

6. Respetar el espacio personal de NNA-PV y su derecho a la intimidad.
   a. Esto implica no facilitar los datos de contacto con NNA-PsV y/o sus familias a terceros sin su autorización.

7. Preservar el derecho de los NNA-PsV a la privacidad de sus datos y de su identidad, especialmente cuando son víctimas o potenciales víctimas.

8. Observar las pautas definidas en el Protocolo de Actuación ante un posible caso o una revelación. Evitar en todo caso interrogar a NNA-PsV, dado que es algo que sólo debe ser realizado por profesionales cualificados y autorizados.

9. Fortalecer relaciones de apego seguro, estables, positivas y proactivas.

10. Promocionar y ejemplificar unos hábitos de vida saludables tanto a nivel físico como psicológico y emocional.

11. Integrar a todos los NNA-PsV en las actividades que se desarrollen.

12. Promover el respeto a las reglas en las situaciones de juego y la deportividad, tanto en lo deportivo como en lo lúdico y en lo cotidiano, enseñándoles a hacerse responsables de las consecuencias de su conducta.

13. Evitar dinámicas competitivas entre sujetos o grupos desiguales y promover dinámicas cooperativas.
    Entender las diferencias interpersonales por cualquier motivo como algo natural.

14. Fomentar la resolución pacífica y proactiva del conflicto.

15. Fomentar la comunicación interpersonal entre todas las personas que forman parte de la Red Interna y Externa de la entidad.

16. Contribuir al desarrollo e instauración de Sistemas de Protección Basados en la Comunidad haciendo partícipes a otras personas del entorno de las pautas y principios recogidos en este CdC.

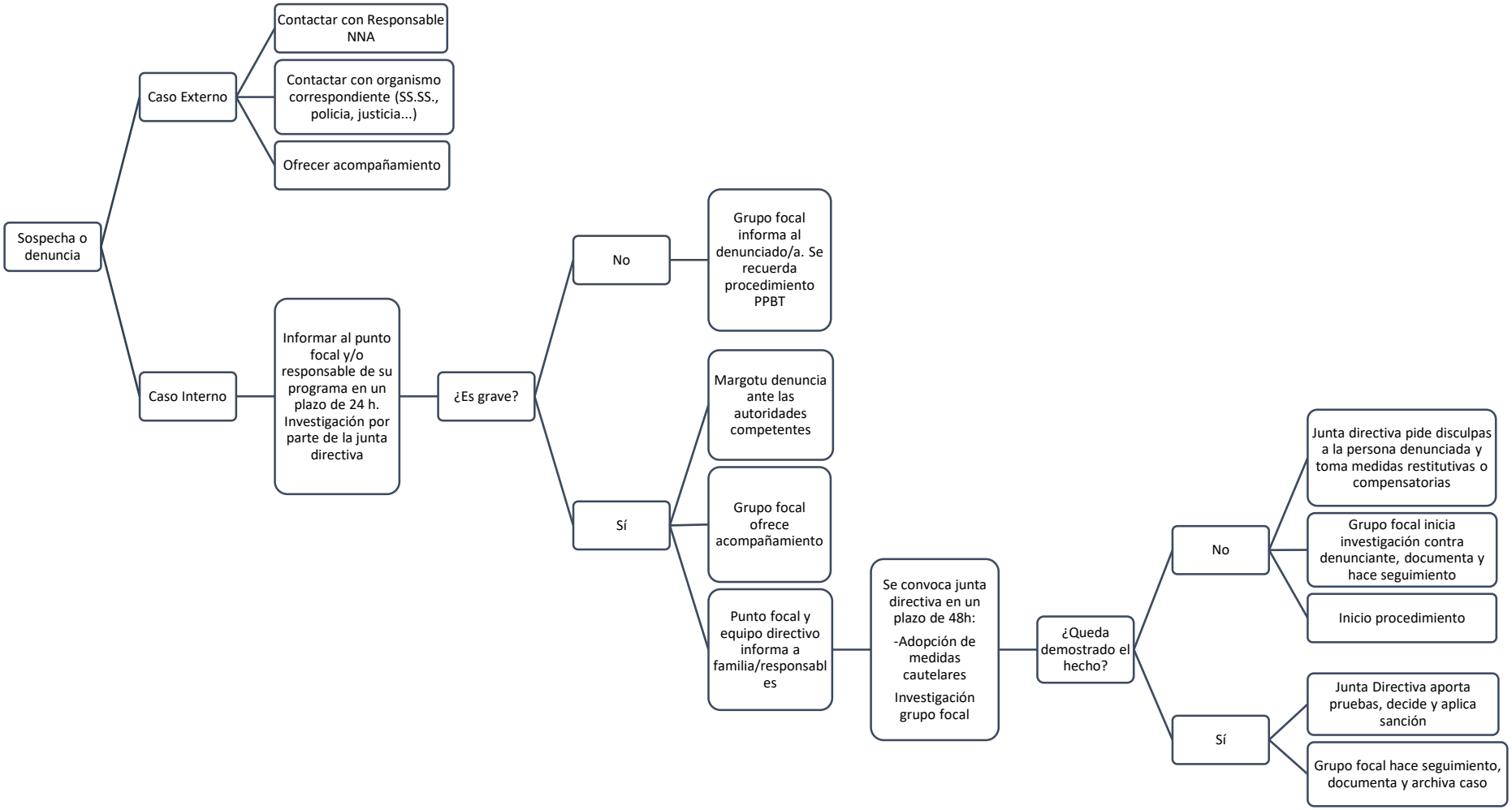
17. Buscar ayuda cuando no se sepa qué hacer o se necesite consejo6.
    Fomentar el Buen trato a través diferentes de conductas:
    a. Tratar con respeto.
    b. Respetar su condición. La infancia y la adolescencia no es sólo una etapa de tránsito (no somos adultos en pequeño).
    c. Entender que la diversidad forma parte de la infancia y la adolescencia.
    d. Garantizar su integridad, intimidad y derecho a la propia imagen.
    e. Empoderar.
    f. Promover la autonomía.
    g. Facilitar la participación.
    h. Facilitar modelos positivos y adaptados a la realidad.
    i. Promover la creación de vínculos positivos.
    j. Educar para la empatía y la resiliencia.
    k. Educar para el bienestar emocional, psicológico y físico.
    Política de protección y Buen Trato a la Infancia y Adolescencia
    l. Educar para una vida afectiva y sexual plena.
    m. Educar para la gestión positiva de los conflictos.
    n. Educar para experimentar el fracaso y aprender de él.

Pautas de actuación ante situaciones de detección o sospecha maltrato:

Punto focal por programa. Persona designada por cada programa, en función del tutor/a de la NNA o de otras circunstancias. Todas las denuncias y casos de maltrato y abuso se harán llegar al punto focal del programa que pondrá en marcha las medidas dispuestas en la PPBT.

Grupo focal, compuesto por los puntos focales de todos los programas y la persona referente de la PPBT en la entidad. Este grupo llevará a cabo la promoción y revisión de la PPBT, de manera continúa presentando a la Junta los cambios propuestos. Además, se encarga de monitorear, documentar y archivar los casos presentados por los puntos focales, estableciendo el propio grupo la periodicidad de reunión.

La Asociación Margotu ha previsto unos protocolos de actuación en caso de sospecha o denuncia de violencia hacia un NNA. El protocolo que aquí se describe es de aplicación para el personal remunerado o no remunerado contratado, voluntarios/as que o bien ejercen su actividad en contacto con NNA.


Sospecha o denuncia
Caso Externo
Contactar con Responsable NNA
Contactar con organismo correspondiente (SS.SS., policia, justicia...)
Ofrecer acompañamiento
Caso Interno
Informar al punto focal y/o responsable de su programa en un plazo de 24 h. Investigación por parte de la junta directiva
¿Es grave?
No
Grupo focal informa al denunciado/a. Se recuerda procedimiento PPBT
Sí
Margotu denuncia ante las autoridades competentes
Grupo focal ofrece acompañamiento
Punto focal y equipo directivo informa a familia/responsables
Se convoca junta directiva en un plazo de 48h:
-Adopción de medidas cautelares
Investigación grupo focal
¿Queda demostrado el hecho?
No
Junta directiva pide disculpas a la persona denunciada y toma medidas restitutivas o compensatorias
Grupo focal inicia investigación contra denunciante, documenta y hace seguimiento
Inicio procedimiento
Sí
Junta Directiva aporta pruebas, decide y aplica sanción
Grupo focal hace seguimiento, documenta y archiva caso

La PPBT prevé que todo el personal remunerado y no remunerado de la entidad tiene la obligación de informar de toda sospecha fundada o de todo acto de abuso contra algún NNA del que tenga conocimiento, en el plazo máximo de 24 horas, se informará al punto focal y/ o al responsable directo del programa y quien recogerá por escrito el caso.

Si alguna de las personas integrantes del grupo focal estuviera involucrada en el caso o fuera el punto focal del programa, los miembros restantes designarán a una persona sustituta.

El Grupo Focal convoca a la Junta Directiva en un plazo máximo de 48 horas.

La Junta Directiva abrirá una investigación interna a fin de arrojar luz sobre los hechos recabando las pruebas pertinentes, que se llevará a cabo con la mayor celeridad posible.

El Grupo Focal informará al/la sospechoso/a de la denuncia y le recordará el procedimiento aquí descrito.

La persona denunciada tiene derecho a ser escuchada e informada en todo momento del curso de la investigación, que no se prolongará más allá de 15 días naturales a partir de la fecha de la notificación al punto focal del hecho sospechoso.

La Junta Directiva hará una valoración del caso a la luz de las pruebas y recomendará una sanción o el cierre del caso.

Comunicará el resultado de sus pesquisas y la sanción recomendada a la persona denunciada.

Si la investigación corrobora que hubo un acto de violencia y el mismo es constitutivo de delito, el Punto focal acompañado del equipo directivo, se pondrá en contacto con la familia o personas responsables del NNA para ofrecerles la posibilidad de acompañarles en la denuncia. Margotu denunciará al trabajador o trabajadora ante las autoridades competentes.

Si se demuestra la inocencia de la persona y se acaba cerrando el caso, la Junta Directiva y la persona denunciante pedirán disculpas a la persona denunciada y se le readmitirá en la organización. En caso de haberse aplicado una medida cautelar que conllevara suspensión de sueldo, se abonará el monto correspondiente al período de salario devengado.

Todas las personas referentes que tengan conocimiento del caso, así como el denunciante serán irreprochablemente discretas y mantendrán absoluta confidencialidad. Asimismo, en el proceso de investigación evitarán cualquier comentario incriminatorio que pudiera poner en evidencia o estigmatizar al trabajador o trabajadora que está bajo investigación. Deben prevalecer el respeto y la presunción de inocencia en todo momento.

Incumplimiento del compromiso por parte de las NNA. Nos remitimos al Decreto 201/2008 de 2 de diciembre sobre Derechos y Deberes, que son:

Deber de favorecer la convivencia.

Deber de participación en las actividades

Deber de respetar la libertad de conciencia personal.

Deber de respetar las instalaciones.

Deber de conocer y respetar las normas de organización y convivencia

VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Si bien el código de conducta hacia el NNA es de obligado cumplimiento para todas las personas destinatarias de la presente política, los procedimientos descritos a continuación atañan específicamente al personal remunerado y no remunerado, y a las personas o empresas que prestan servicios en la entidad través de contratos de arrendamiento de servicios.

Las infracciones del código de conducta relativo a comunicación, imagen y mensajes serán tratadas aparte, por la junta Directiva de la Entidad

Una vez que la Junta directiva haya conducido la correspondiente investigación y haya hecho la subsiguiente valoración de las conductas denunciadas, decidirá qué tipo de falta constituye y qué sanción acarrea, rigiéndose por el presente régimen disciplinario.

1. **Tipo de faltas:**

1.1 Faltas leves

Una falta leve conlleva una amonestación verbal; si fuera reiterada se hará por escrito, cuya notificación será firmada por la persona destinataria para dar fe de que conoce la conducta por la que ha sido amonestada y que deberá evitar en lo sucesivo.

1.2 Faltas graves

Las faltas graves implican amonestación por escrito. Si existiese reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días con constatación en el expediente personal.

1.3 Faltas muy graves

Las faltas muy graves acarrearán suspensión de empleo y sueldo entre 15 a 30 días. En los casos en que La Junta Directiva considere, también podrá implicar el despido de la persona denunciada o recisión inmediata de la relación laboral, el contrato o convenio (autónomos y contrapartes) o de la colaboración (voluntario/a).

En aquellos casos en que la conducta sea constitutiva de delito, además de la sanción interna aplicada por La Asociación Margotu, el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes y de la familia del NNA afectado. La Asociación Margotu orientará y acompañará al NNA y/o a PsV en el proceso de denuncia. Asimismo, el referente de protección orientará a la familia del funcionamiento del sistema de protección al/la menor y la asesorará.

En el caso de que se tenga conocimiento de que el NNA está siendo víctima de violencia por parte de otros niños o por parte de personas ajenas a la organización, La Junta Directiva se reunirá para estudiar el caso y decidir la actuación de la organización.

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

PLAN PARA LA IGUALDAD

ELKARTEA • ASOCIACIÓN
MARGOTU

IV PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

A continuación, se recoge el despliegue de acciones para los siguientes años junto con las áreas responsables y el cronograma.

EJE 1: LA CULTURA DE IGUALDAD Y EL BUEN GOBIERNO EN MARGOTU

LA CULTURA DE IGUALDAD Y EL BUEN GOBIERNO EN MARGOTU	Seguir promoviendo el compromiso por la igualdad, las estructuras y los valores pro-igualdad de género que forman parte de la Cultura de MARGOTU. Hacer una mayor labor de marketing con información y comunicación interna y externa sobre las actividades que se vayan desarrollando y los avances en materia de Igualdad que se vayan produciendo en la organización. También es importante no bajar la guardia en el uso igualitario del lenguaje e imágenes en toda la publicidad e imagen de la entidad y en lo que a comunicación corporativa de la entidad se refiere.
OBJETIVOS RELACIONADOS:	OBJETIVO 1. Garantizar y mantener recursos para la igualdad. OBJETIVO 2. Informar y hacer visible el compromiso con la igualdad. OBJETIVO 3. Promover el uso de una comunicación incluyente.

EJE	OBJETIVO	ACCIONES	23	24	25	26	27	RESPONSABLE

1	01	1. Seguir manteniendo un equipo para el impulso de la igualdad.						Dirección
1	01	2. Dotar al Plan para la Igualdad de una partida presupuestaria específica						Dirección
1	01	3. Llevar a cabo de manera semestral el seguimiento de los avances del plan de igualdad.						Dirección
1	01	4. Continuar con la búsqueda (estar “alertas”) de fuentes de financiación para el desarrollo de programas dirigidos a la mejora de la igualdad de mujeres y hombres.						Dirección
1	02	5. Seguir difundiendo el proyecto del Plan para la Igualdad a través de la página web y redes Sociales, etc.						Comisión de Igualdad.
1	02	6. Seguir participando en Foros y Redes con otras empresas o Instituciones sobre igualdad de género (Bai Sarea, EAPN, Denbbora sarea…) y compartir con la plantilla la información relacionada						Comisión de Igualdad.
1	02	7. Renovar el Reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres” otorgado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer						Comisión de Igualdad
1	03	8. Seguir revisando el grado de utilización de lenguaje inclusivo a nivel interno.						Comisión de Igualdad
1	03	9. Seguir facilitando a quien necesite pautas para un uso igualitario del lenguaje y las imágenes.						Comisión de Igualdad
1	03	10. Enviar píldoras informativas internas en materia de igualdad a toda la plantilla.						Comisión de Igualdad

Eje 2: MEJORANDO LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE GESTIÓN

MEJORANDO LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE GESTIÓN	Seguir sistematizando el enfoque de género en los procesos de gestión de personas donde se incluyen: acceso y selección de personas: promoción, retribución, formación, conciliación o PRL.
OBJETIVOS RELACIONADOS:	OBJETIVO 4. Garantizar que los procesos de acceso y selección sean igualitarios (según sexo, género, edad, diversidad, etc.) OBJETIVO 5. Impulsar y mejorar la formación continua de las personas que forman parte de la organización. OBJETIVO 6. Mejorar la política organizacional entorno a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la corresponsabilidad, dando valor al cuidado. OBJETIVO 7. Mejorar la salud laboral del personal desde el enfoque de género. OBJETIVO 8. Mejorar las acciones de carácter de prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y violencia en el ámbito laboral. OBJETIVO 9 Mejorar la trasparencia retributiva.

EJE	OBJETIVO	ACCIONES	23	24	25	26	27	RESPONSABLE

2	04	11. Seguir incluyendo criterios de igualdad en los procesos de contratación y promoción.						Dirección
2	05	12. Seguir incluyendo criterios de igualdad en el plan de formación interna.						Dirección
2	05	13. Seguir organizando formación interna en igualdad `promoviendo la innovación en nuevas metodologías y temas.						Dirección
2	06	14. Seguir elaborando un informe anual sobre las necesidades y el uso de mediadas de conciliación para la vida personal, familiar y laboral.						Dirección
2	07	15. Revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género e incluir aquellas mejoras detectadas.						Dirección
	08	16. Revisar el Protocolo para la prevención y para el tratamiento del acoso sexual y sexista en MARGOTU.						Dirección
2	09	17. Realizar el registro salarial anual y un análisis de la brecha salarial de género.						Dirección

Eje 3: VISIBILIZANDO E INCORPORANDO LA IGUALDAD EN LOS PROGRAMAS Y EN EL ENTORNO DE FORMA INNOVADORA

VISIBILIZANDO E INCORPORANDO LA IGUALDAD EN LOS PROGRAMAS Y EN EL ENTORNO DE FORMA INNOVADORA	Seguir incorporando el enfoque de género en los programas que se desarrollan y en la activación entre las personas que forman parte de dichos programas actitudes proactivas, el cambio de valores, la ruptura con los roles y estereotipos de género y la promoción de vidas libres de violencia machista con formatos innovadores para conseguir sensibilizar a las personas usuarias.
OBJETIVOS RELACIONADOS:	OBJETIVO 10. Fomentar el cambio de valores y la ruptura de roles y estereotipos de género. OBJETIVO 11. Disponer de un proyecto de coeducación. OBJETIVO 12. Promover la prevención de la violencia machista contra las mujeres.

EJE	OBJETIVO	ACCIONES	23	24	25	26	27	RESPONSABLE
3	10	18. Continuar organizando actividades en los diferentes servicios para trabajar el intercambio de roles y favorecer la ruptura de la asignación de dichos roles según el género utilizando nuevas metodologías.						Comisión de Igualdad
3	10	19. Continuar organizando actividades sobre la promoción de nuevas masculinidades con los usuarios y para el empoderamiento con las usuarias utilizando nuevas metodologías.						Comisión de Igualdad
3	10	20. Continuar organizando campañas de sensibilización en fechas o momentos clave: ejemplo: 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, 17 de mayo Día Internacional contra la Homofobia.						Comisión de Igualdad
3	11	21. Continuar con la comisión de participación, igualdad y convivencia formada por alumnado y personal del centro para trabajar las necesidades específicas de las y los alumnos						Comisión de Igualdad
3	11	22. Continuar con el proyecto hezkidetza margotzen.						Comisión de Igualdad
3	11	23. Evaluar el proyecto hezkidetza margotzen						Comisión de Igualdad
3	12	24. Seguir organizando talleres para la promoción de relaciones igualitarias de pareja enfatizando en la detección de los micromachismos utilizando nuevas metodologías.						Comisión de Igualdad

3	12	25. Continuar organizando campañas de sensibilización en el marco del 25 de noviembre, Día Internacional de lucha por la eliminación de la Violencia contra las Mujeres.						Comisión de Igualdad

Sistema de indicadores

Se presenta a continuación el listado de indicadores de proceso, de resultado y de impacto que permitirán llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del plan.

Aquí se apuntan algunos indicadores genéricos que servirán para ir midiendo anualmente la implementación.

INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADO	INDICADORES DE IMPACTO

✓ Existencia de acciones de difusión y comunicación en relación con la igualdad de mujeres y hombres. ✓ Existencia de mecanismos de coordinación (comisiones, equipos de trabajo, etc.) ✓ Existencia de colaboraciones / sinergias con otras instituciones. ✓ Existencia de herramientas para la implantación o incorporación de la mirada de género (guías, campañas, materiales, etc.)	✓ Horas de formación / sensibilización según sexo. ✓ % de acciones realizadas sobre previstas – grado de ejecución del plan. ✓ Mujeres y hombres participantes en procesos de promoción / candidaturas / seleccionadas… ✓ Sesiones de trabajo con alumnado según programa y sexo. ✓ Alumnas y alumnos participantes en acciones, talleres, etc.	✓ Se mantiene o aumenta la participación de mujeres y hombres de la plantilla en las actividades sobre temas relacionados con la igualdad. ✓ Se mantiene o aumenta la conciliación de la vida de las personas desde una práctica más corresponsable. ✓ Se mantienen o aumentan las acciones de sensibilización con alumnas y alumnos. ✓ Se mantiene o aumenta la incorporación del enfoque de género en los proyectos – servicios. ✓ Se mantienen o aumentan las acciones de sensibilización de la institución. ✓ Mejora la formación sobre la perspectiva de género de las personas que forman parte de MARGOTU.