



PLAN DE FORMACIÓN.

Todas las personas vinculadas con la entidad deben saber cómo actuar en relación a la Política y, más concretamente, ante posibles situaciones de violencia contra NNA-PV.

El objetivo del plan de formación es el de 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.

El contenido de las acciones formativas deberán estar centradas en el índice de contenidos del protocolo de actuación y en código de conducta.

Las personas y entidades que participarán del plan de formación son las siguientes:

1. Miembros de la Fundación Laudato Si': 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/entidades externas: 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.



ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL PLAN DE FORMACIÓN:

La primera sesión comenzará con una presentación de una serie de preguntas a todos los participantes, para generar el debate y para tomar conciencia por un lado de la multitud de situaciones que pueden darse y por otro para asumir la necesidad de contar con las distintas herramientas y procedimientos imprescindibles para la protección de NNA y PsV.

La propuesta de esta dinámica de grupo que se expone a continuación se basa en los ejemplos recogidos en el documento Guía 1: Recomendaciones para la mejora de los procesos de selección de personas elaborado por el Instituto de innovación, desarrollo e impacto social (iidis).

Como pauta general se recomienda reproducir una situación común dentro de las actividades reales de la entidad, sin necesidad de dar más pautas al grupo salvo que deben consensuar y justificar cómo actuar en ese caso.

Las situaciones que se proponen a continuación deben considerarse como un ejemplo de las múltiples posibilidades que existen. Al igual que en el caso de las entrevistas, se sugiere que las situaciones se adapten lo máximo posible a la realidad cotidiana de la entidad. Si la organización dispone de alguna experiencia real relacionada con casos de maltrato infantil, puede proponerla (sin informar al grupo de que se trata de un caso real).

Reunión de equipo en la que se presenta un expediente de negligencia.

1. La conducta de un compañero nos parece sospechosa, pero no sabemos bien de qué; no nos parece profesional ¿cómo hemos de actuar?
2. En nuestra opinión, un compañero grita mucho a los niños, ¿qué podemos hacer?
3. Un alumno de 17 nos dice con carácter confidencial que una profesora de 34 le ha propuesto verse fuera del colegio para ayudarlo con las asignaturas con las que tiene problemas, pero que no se lo diga a nadie. ¿Qué debemos decir al alumno? ¿Y qué hemos de hacer respecto a la profesora?
4. El Director de las instalaciones muestra conductas y actitudes eróticas y sexualizadas en presencia de los adolescentes que participan en las actividades. Se lo hemos comentado al Coordinador, y este nos advierte sobre las consecuencias de posible alegaciones falsas y dice que tal vez nos estemos equivocando. ¿Qué hacemos?



5. ¿Qué aspectos del Código de Conducta y del Protocolo de Actuación necesitan ser mejorados para cumplir mejor con su finalidad protectora? ¿Cómo podrían mejorarse?

Siglas:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ TGG: Trabajo en Gran Grupo / Debate. ▪ TI: Trabajo Individual. ▪ TPG: Trabajo por Grupos. ▪ PC: Puesta en Común.
---------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tema:	Concienciación para la acción: entornos protectores, de buen trato y cuidado mutuo.	
Duración:	30 minutos	
Objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valorar la necesidad ética y legal de construir entornos protectores. ✓ Consideración transversal de la labor protectora, integrando el buen trato y la prevención como estrategias básicas para evitar la violencia y maltrato. ✓ Construcción colectiva de un lenguaje compartido sobre la realidad de la violencia contra NNA y PsV. ✓ Adhesión al compromiso de la entidad con la protección y el buen trato. 	
	Contenido	Actividad / observaciones
	Construcción colectiva del significado.	TPG por bloque de cuestiones + PC
	Entornos protectores y Sistemas de Protección Internos (SdPi).	▪ Presentación del SdPi, explicación y debate.
	¿A quién va dirigido?	▪ Explicación y debate.
	¿Cómo nos organizamos?	▪ Presentación del Comité de Protección, del Responsable de Protección y de las personas involucradas en el SdPi
	Compromiso de las personas con el posicionamiento de la entidad y de con la protección y el buen trato.	Presentación, explicación y debate.
	Conclusiones de la sesión.	<ul style="list-style-type: none"> • Una conclusión. • Algo que no haya quedado claro. • Una propuesta para la siguiente sesión.



Tema:	Riesgo: identificación, valoración, prevención y respuesta.	
Duración:	30 minutos	
Objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Construir de forma colectiva el significado del concepto y sus extensiones. ✓ Tomar conciencia de la importancia del análisis de riesgos en las actividades cotidianas de la entidad. ✓ Comprender el Mapa de Riesgos de la entidad y sus implicaciones a nivel organizacional e individual. 	
Contenido	Actividad / observaciones	Recurso
Continuidad inter-sesiones.	Revisión de las conclusiones de la sesión previa.	--
Concepto de riesgo.	TPG por bloque de cuestiones + PC Estudio de casos y debate.	
¿Qué es un Mapa de Riesgos? ¿Para qué sirve? ¿Cómo se construye?	TPG por bloque de cuestiones + PC	Doc _Identificación y valoración de riesgos. Doc _Mapa de riesgos.
Mapa de Riesgos de la entidad.	Presentación, explicación y debate.	Mapa de Riesgos específico de FLS
Conclusiones de la sesión.	Una conclusión. Algo que no haya quedado claro. Una propuesta para la siguiente sesión.	



Tema:	Hacia el compromiso de las personas: el Código de Conducta (CdC).	
Duración:	40 minutos	
Objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprender la importancia del CdC como una herramienta clave para la protección efectiva y la promoción del buen trato. ✓ Adhesión individual al CdC. 	
Contenido	Actividad / observaciones	Recurso
Continuidad inter-sesiones.	Revisión de las conclusiones de la sesión previa.	--
Responsabilidad de las organizaciones.	TGG. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilidad penal de las organizaciones. 	Doc Código de Conducta.
Responsabilidad de las personas.	TGG. <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es nuestra responsabilidad a título individual? ▪ ¿Quién debe suscribir el CdC? 	Doc Código de Conducta.
CdC: Concepto.	TGG. <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué es y qué no es? ▪ ¿Para qué debe servir? 	Doc: Código de Conducta.
CdC: Eficacia y pertinencia.	TGG. <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Es el CdC una solución efectiva para abordar el problema de la violencia contra NNA-PsV? 	Doc Código de Conducta.
Presentación del CdC de la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación y explicación. ▪ Aclaración de dudas. ▪ Firma individual. 	Doc Código de Conducta
Necesidades de formación.	TPG + PC. <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué necesitamos aprender (a nivel individual y como organización) para poder cumplir mejor con el CdC? 	Doc Código de Conducta
Conclusiones de la sesión.	Una conclusión. Algo que no haya quedado claro. Una propuesta para la siguiente sesión.	



Tema:	Organizándonos para actuar: el protocolo de coordinación.	
Duración:	50 minutos	
Objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprender la importancia de una adecuada coordinación interna y externa de cara a la detección y prevención de cualquier forma de violencia contra NNA-PsV. ✓ Desarrollar una actitud proactiva hacia la detección temprana de cualquier modalidad de violencia contra NNA-PsV. ✓ Conocer el protocolo de la entidad y saber aplicarlo. 	
Contenido	Actividad / observaciones	Recurso
Continuidad inter-sesiones.	Revisión de las conclusiones de la sesión previa.	--
Concepto.	TGG. <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Para qué sirve? ▪ ¿Por qué es importante? 	Protocolo de actuación.
Detección y notificación.	TGG. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Concepto. ▪ Informe de notificación. 	Protocolo de actuación.
Detección de situaciones de violencia contra NNA-PsV. Definición, tipología e indicadores.	TGG. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación. 	Protocolo de actuación.
Presentación del Protocolo de la entidad.	TGG. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación y explicación. ▪ Aclaración de dudas. 	Protocolo de actuación.
Recursos internos y externos.	TGG. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación y explicación. ▪ Aclaración de dudas. 	Protocolo de actuación.
Conclusiones de la sesión.	Una conclusión. Algo que no haya quedado claro. Una propuesta para la siguiente sesión.	