Política de Ambientes Seguros

Principios, normas y procedimientos para garantizar ambientes seguros para menores de edad

RED DE COLEGIOS
• SEMPER ALTIUS •

Derechos de Autor Reservados
2017
1a Edición, Febrero 2017
"RESERVADOS Y AUTORIZADOS TODOS LOS DERECHOS DE ESTA OBRA, POR LO QUE SU CONTENIDO DE NINGUNA MANERA PUEDE SER MODIFICADO O ALTERADO, REPRODUCIDO O TRANSMITIDO EN FORMA ELECTRÓNICA, FÍSICA, MECÁNICA, O GRABADO POR CUALQUIER SISTEMA DE ALMACENAMIENTO Y/O RECUPERACIÓN DE INFORMACIÓN FOTÓQUIMICO, ELECTRÓNICO, MÁGNETICO, ELECTROÓPTICO, POR FOTOCOPIA O CUALQUIER OTRO MEDIO PRESENTE O FUTURO SIN AUTORIZACIÓN DE SU TITULAR, QUEDANDO EN CONSECUENCIA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, INCLUIDO EL DISEÑO TIPOGRÁFICO Y DE PORTADA."

Índice

- **Introducción** 3
- **Glosario de términos** 3
- **Sección uno: código de conducta**
  1. Conducta general 4
  2. Trato con menores de edad 4
- **Sección dos: procedimiento a seguir para el reporte y atención de transgresiones al código de conducta** 9
- **Sección tres: guía de implementación de la política de ambientes seguros** 12
- **Anexo 1** 13
  Delitos de acuerdo con la legislación penal mexicana, relacionados con el objeto del código de conducta.
- **Anexo 2** 15
  Batería de pruebas para verificar la aptitud e idoneidad de un colaborador o empleado para el trabajo con menores de edad.
- **Anexo 3** 16

Introducción

Las personas que laboran en o colaboran con Instituto Irlandés Monterrey, S.C. (en lo sucesivo "empleados o colaboradores") han de considerar que sus funciones suponen una gran responsabilidad en su forma de actuar y de conducirse personalmente y frente a los demás.

Este Código de Conducta establece pautas concretas para salvaguardar la integridad física, sexual, psicológica y social de los menores de edad con quienes traten o que se encuentren bajo su cuidado.

Asimismo establece los procedimientos a seguir para la atención de casos en los que dicha integridad haya sido vulnerada.

Este Código de Conducta es para conocimiento y uso exclusivo de los empleados y colaboradores de la institución. Queda prohibida su difusión por cualquier medio impreso o electrónico.

Glosario de Términos

Para efectos del Código de Conducta, deberá entenderse por:

Menor de edad: quien no ha cumplido dieciocho años de edad.

Adulto vulnerable: persona que ha cumplido los dieciocho años de edad, pero que por discapacidad, enfermedad o edad no es capaz de valerse por sí mismo.[1]

Empleado: aquella persona que tenga una relación laboral en los términos de la Ley Federal del Trabajo, con el Instituto Irlandés Monterrey, S.C.

Colaborador: aquella persona que, no teniendo una relación laboral con el Instituto Irlandés Monterrey, S.C. en los términos de la Ley Federal del Trabajo, preste algún servicio, remunerado o no, de manera periódica o continua dentro de sus instalaciones o fuera de ellas con motivo de dicho servicio.

Responsable de ambientes seguros: la persona encargada de coordinar y verificar la implementación de las políticas de ambientes seguros para menores de edad así como de atender y/o asesorar en los casos que se presenten en las instituciones.

[1] Cabe mencionar que el ámbito de aplicación del presente Código está dirigido a la tutela y salvaguarda de los menores de edad. Sin embargo, en lo que resulte aplicable, han de considerarse las normas del Código para el trato con adultos vulnerables.

Sección uno: código de conducta

1. Conducta general

1.1. Los empleados y colaboradores de la institución han de buscar que su comportamiento y trato sea respetuoso y prudente. A la vez, deben evitar situaciones en las que se pueda traspasar alguna de las normas indicadas en el presente Código. Su conducta debe ser absolutamente transparente, de tal manera que no genere duda respecto de la buena fe en su trato con los menores de edad.

1.2. Han de abstenerse de utilizar un lenguaje degradante o malsonante, ni contar chistes con contenido sexual o sexista, particularmente en presencia de menores de edad.

1.3 Han de abstenerse de cambiarse de ropa en la presencia de menores de edad.

1.4. Han de abstenerse de mirar fijamente y hacer comentarios sobre el cuerpo o la fisonomía de los menores de edad.

1.5. Se abstendrán de la posesión y/o uso de alcohol, sustancias adictivas y/o drogas ilícitas durante su labor. Asimismo, se abstendrán del uso de tabaco o dispositivos electrónicos para fumar cuando tengan menores a su cargo o se encuentren en su presencia.

1.6. Han de ser naturales, pero especialmente cuidadosos y respetuosos en el contacto físico con las personas (tocar, saludar, abrazar, etc...) particularmente con los menores con quienes traten, evitando cualquier contacto que pueda ser malinterpretado por el menor mismo o por un tercero.

1.7. La pornografía es gravemente inmoral y la pornografía infantil constituye un delito[2]; en ningún caso accederán a ella en el centro de trabajo o con equipos de cómputo u otros dispositivos de la institución.

2.Trato con menores de edad

2.1. La institución debe velar por que los empleados y colaboradores cuenten con la aptitud e idoneidad para trabajar en un ámbito en el que exista interacción con menores de edad, a fin de salvaguardar el adecuado desarrollo y formación de los mismos. Para ello, la institución deberá garantizar que los empleados y colaboradores hayan realizado las evaluaciones psicológicas pertinentes[3], que sus antecedentes hayan sido revisados y que se les haya proporcionado la capacitación necesaria.

[2] Cfr. Anexo 1
[3]Cfr. Anexo "2" del Código de Conducta.

2.2. El contacto físico e interacciones con menores de edad (y en su caso con adultos vulnerables) que se considera inapropiado para los empleados y colaboradores incluyen, de manera enunciativa más no limitativa:

2.2.1. Tocar los genitales, glúteos o pecho de otra persona.

2.2.2. Rodear con el brazo sobre los hombros de manera prolongada.

2.2.3. Cualquier tipo de masaje, frotación o golpecillos prolongados en cualquier parte del cuerpo.

2.2.4. Colocar la mano en la pierna.

La aplicación de los numerales anteriores, queda exceptuada en caso de una emergencia médica que así lo requiera y sea imposible acudir a personal sanitario.

2.3. En las actividades de enseñanza/aprendizaje en las que se requiera algún contacto físico o interacción entre el adulto y el menor, este contacto ha de ser apropiado, razonable y proporcional para el conocimiento o actividad que se debe enseñar. Este tipo de actividades nunca han de realizarse en privado o de forma que se encuentren aislados.

2.4. Los empleados y colaboradores han de evitar el contacto físico con menores de edad que implique cargarlos, subirlos a los hombros, sentarlos sobre las piernas, hacer cosquillas, etc. Aquellos colaboradores o empleados que por su labor tengan contacto frecuente con menores en edad de preescolar, procurarán que el contacto con los menores se circunscriba a las situaciones en que deba atender, vigilar, cuidar o garantizar la seguridad o bienestar de los propios menores.

2.5. Al tratar con menores de edad, los empleados y colaboradores deben elegir áreas abiertas en las que otras personas puedan verlos, a fin de evitar situaciones en las que estén aislados.

2.6. Al dar un diálogo a menores de edad, que implique una sesión personal de uno a uno, deben hacerlo en un área visible (caminando en algún patio o pasillo exterior) o en un despacho donde se pueda ver con claridad desde el exterior.

2.7. Para garantizar un adecuado desarrollo emocional de los menores de edad con quienes traten, los empleados y colaboradores:

2.7.1. No han de humillar, faltar al respeto, ridiculizar, amenazar o degradar a ningún menor de edad.

2.7.2. No pueden aceptar o dar regalos particulares o especiales a menores de edad sin tener el consentimiento de sus padres o tutores. De esto quedan excluidos los premios o incentivos que se otorgan por motivos formativos institucionales (campañas, etc...).

2.7.3. No han de revelar a menores de edad sus problemas o dificultades personales ni pedirles que guarden secretos a sus padres, tutores o formadores. Un menor de edad no puede ser tratado como confidente.

2.7.4. Han de ser equilibrados y justos en su trato con los menores, evitando muestras de favoritismo.

2.7.5. Asegurando que se cumple el reglamento de la institución, deben respetar en todo momento las reglas que los padres de familia o tutores han establecido para el menor, por lo que nunca le pidan que haga algo que sería objetable para sus padres o tutores. Deberán abstenerse de sugerir a los menores que desobedezcan a sus padres o tutores, aunque consideren que la actitud de éstos es incorrecta. En este caso, deberán reportar tal circunstancia al director de la institución para que tomen las medidas de orientación adecuadas para proteger el sano desarrollo del menor y de su entorno.

2.7.6. Cuando sea necesario corregir a un menor por algún comportamiento inapropiado, deberán hacerlo sin imponer sanciones que puedan ser causa de daño físico o psicológico.

2.8. Los empleados y colaboradores a quienes corresponda tratar asuntos relativos a la sexualidad han de hacerlo de manera adecuada a la edad del menor, enfocándose en términos generales. Siempre se debe respetar la responsabilidad de los padres de familia o tutores en esta área.

2.9. Al involucrarse en la organización de cualquier tipo de actividad en la que participen menores de edad (como eventos deportivos, formativos, espirituales, apostólicos, culturales, etc…) deberán ajustarse a los criterios siguientes:

2.9.1. Deben contar con el consentimiento de los padres de familia o tutores para que los menores participen en ellas, a través de las cartas responsivas que para tales casos sean autorizadas. En dichas cartas, se debe pedir a los padres o tutores que especifiquen si los menores tienen algún requerimiento de salud, dieta, alergia u otros. Debe también constar si autorizan que se tomen fotografías o videos de sus hijos para fines promocionales, o de archivo.

2.9.2. Deberán asegurar que haya un número suficiente y razonable de adultos supervisando a los menores, que permita reaccionar adecuadamente en caso de una emergencia. Asimismo, se deberá asegurar que el sexo de los supervisores sea el adecuado para los menores que supervisan y para el tipo de actividades que están realizando.

2.9.3. Durante las actividades que impliquen pernoctar (como campamentos, convivencias, retiros, peregrinaciones, actividades misioneras, etc...):

2.9.3.1. Las habitaciones o recámaras nunca se deben usar para reunirse o conversar con menores de edad.

2.9.3.2. Deberán tener habitaciones separadas de los menores pero permaneciendo cerca de ellos para vigilar su seguridad y comportamiento.

2.9.3.3. Las regaderas y los baños para los empleados y colaboradores como para los padres de familia o adultos, siempre deben estar separados de las de los menores de edad. En caso de que esto no sea físicamente posible, deben ser distintos los horarios para bañarse.

2.9.3.4. Tanto las zonas para pernoctar, como los baños, para varones y mujeres deberán estar separados.

2.9.4. En las actividades deportivas con menores de edad han de evitar el contacto físico intenso y guardarán el equilibrio temperamental y el autocontrol.

2.9.5. Deben abstenerse de actividades tales como jugar paintball, Gotcha, luchar, realizar «deportes extremos», artes marciales, medir fuerzas y demás actividades análogas que requieran un contacto físico intenso, salvo la presencia y participación de los padres de familia o tutores de los menores.

2.10. En las actividades académicas o recreativas de natación donde participen menores de edad, deberán extremar sus cuidados en cuanto a decoro y comportamiento ético. Deberán abstenerse, en lo posible y razonable, del contacto físico en el agua, ya sea por enseñanza o recreación, y en todo momento deberán observar una actitud respetuosa y cuidadosa con los menores. Deben recordar que asumen una posición de garantes del bienestar integral de los menores con quienes compartan esa actividad.

2.11. Las comunicaciones electrónicas entre los empleados y colaboradores y los menores de edad sólo podrán realizarse a través de los medios que la institución proporcione para ello. Han de ser particularmente prudentes cuando envíen o participen en dichas comunicaciones, evitando comentarios poco respetuosos o que puedan interpretarse como expresión de afecto desordenado e impropio de un adulto hacia un menor. No podrán entablar comunicaciones particulares con los menores fuera de los medios autorizados por la institución.

2.12. Los empleados y colaboradores no deben tomar fotografías de menores de edad ni guardarlas en sus dispositivos electrónicos, salvo que por oficio les corresponda la labor de fotografiar o cubrir eventos o actividades en los que participen menores de edad. Queda prohibido, en cualquier caso, tomar fotografías de los menores cuando éstos estén en traje de baño o atuendo similar.

2.13. En cuanto a transportar a menores de edad en vehículos:

2.13.1. Para cualquier traslado, la tarea de conducir debe asignarse a choferes adultos con capacidad probada.

2.13.2. En cualquier caso se debe contar siempre con la autorización escrita de los padres de familia para que los menores viajen con un chofer.

2.13.3. Únicamente en casos de emergencia podrán transportar a un menor en coche e incluso llevarlo solo.

2.14. Los empleados y colaboradores nunca deben ofrecer alcohol, tabaco, estupefacientes, bebidas estimulantes ("Red Bull" o similares) a menores de edad.

2.15. Salvo que estén asignados, autorizados y certificados específicamente para ello, los empleados y colaboradores no prescribirán el uso o administrarán medicamentos, ni proporcionarán atención médica a un menor de edad, sin el consentimiento apropiado de los padres de familia, excepto en situaciones de emergencia médica en los que no sea posible esperar a la atención de personal sanitario. Para aquellas actividades donde pueda existir el riesgo de alguna picadura o mordedura de un animal, se debe pedir a los padres de familia la autorización escrita, para aplicar el correspondiente medicamento en casos de emergencia.

2.16. Respetando los parámetros reglamentarios de la institución, nunca se negará comida, agua o la oportunidad de evacuar sus necesidades fisiológicas a ningún menor de edad que esté bajo la supervisión de empleados o colaboradores, cuando razonablemente lo pida.

Sección dos: procedimiento a seguir para el reporte y atención de transgresiones al código de conducta.

El Código de Conducta para empleados y colaboradores *(en adelante "el Código")* es una herramienta para que los empleados y colaboradores se encuentren debidamente prevenidos de los límites que han de conservar con el fin de crear ambientes seguros para los menores de edad. En este sentido, la transgresión del Código, estará sujeta al siguiente procedimiento:

PRIMERO.- INTERVENIR. Cuando dentro del ámbito de su labor, un colaborador o empleado perciba que otra persona está transgrediendo lo dispuesto en el Código en casos graves, tendrá el deber de intervenir de manera inmediata y directa para impedir que se lleve a cabo una conducta que pueda dañar a un menor de edad o que ésta cese de inmediato.

Por casos graves deberá entenderse cualquiera de las conductas que puedan ser constitutivas de alguno de los delitos señalados en el ANEXO 1 del Código, así como aquellas conductas que a la luz de las normas indicadas en el mismo, se estimen suficientemente delicadas o imprudentes y que por ello puedan poner en riesgo la seguridad y/o la integridad física, sexual, psicológica o moral de menores de edad.

SEGUNDO.- INFORMAR / REPORTAR. El colaborador o empleado deberá informar inmediatamente al responsable de ambientes seguros y al director de la institución sobre los hechos graves o las transgresiones al Código por parte de otra persona, de las cuales tenga conocimiento, mediante un escrito que contenga lo siguiente:

- Fecha de elaboración, nombre completo y datos generales de quien elabora el reporte (edad, lugar y fecha de nacimiento, ocupación, domicilio) señalando expresamente si fue testigo directo de los hechos.
- Nombre completo del presunto afectado y del presunto responsable.
- Descripción de los hechos relacionando circunstancias de tiempo, lugar y modo de ejecución así como el nombre del (los) posible(s) testigo(s) de los hechos.
- Firma a puño y letra de quien lo elabora.

CONTACTO.- RESPONSABLE DE AMBIENTES SEGUROS.

- Correo: ambientesseguros@redsemperaltius.com
- Teléfono de la oficina: (52) (55) 59 50 01 60, ext. 2000
- Teléfono celular: (044) (55) 48206824

TERCERO.- CONSIDERACIONES SOBRE EL INFORME / REPORTE.

1. La obligación de informar y reportar al responsable de ambientes seguros y al director de la institución, existe aun cuando se haya intervenido de manera directa según lo indicado en el punto primero.

2. Cuando el implicado sea el director de la institución, se deberá informar únicamente al responsable de ambientes seguros y éste asumirá las responsabilidades del director de la institución, señaladas en los siguientes apartados.

3. El colaborador o empleado que formule el reporte indicado en el número anterior, deberá hacerlo bajo el principio de lealtad y buena fe, absteniéndose de falsas declaraciones o sospechas sin fundamento.

CUARTO. ATENCIÓN DEL CASO.- El director de la institución[4], cuando reciba algún informe, reporte o acusación sobre transgresiones al Código, deberá proceder como sigue:

PASO 1.- Contactará inmediatamente al responsable de ambientes seguros.
PASO 2.- Solicitará a la persona que se considere afectada por la conducta, que dé su testimonio de los hechos. En caso de tratarse de un menor de edad, se deberá tener el consentimiento de los padres de familia o tutores para pedir el testimonio al menor. Dicho testimonio se solicitará mediante un escrito que contenga lo siguiente:

- Fecha de elaboración, nombre completo y datos generales (edad, lugar y fecha de nacimiento, estado civil, domicilio, ocupación).
- Nombre completo del probable responsable.
- Descripción de los hechos relacionando circunstancias de tiempo, lugar y modo de ejecución así como el nombre del (los) posible(s) testigo(s) de los hechos.
- Firma a puño y letra de quien se considera afectado. En caso de ser un menor de edad, deberá incluirse la firma a puño y letra de los padres de familia o tutores de éste.

PASO 3.- Solicitará al colaborador o empleado a quien se acusa, que proporcione por escrito la versión de los hechos que se le atribuyen, siguiendo el mismo formato del paso 2.
PASO 4.- Solicitará a la(s) persona(s) que presenció(aron) el hecho, que proporcionen su testimonio sobre el particular, siguiendo el mismo formato del paso 2.
PASO 5.- Deberá integrar un expediente con los documentos anteriores y redactar un informe de lo actuado así como de los resultados obtenidos. Dicho informe deberá enviarlo al responsable de ambientes seguros.
PASO 6.- Cuando el acusado sea un colaborador o empleado de la institución, deberá aplicar las medidas preventivas o disciplinarias que señale la legislación aplicable, de manera que se salvaguarde la integridad de los menores.
PASO 7.- Si la conducta de la que fuere acusado un colaborador o empleado fuese de tal gravedad que exista un riesgo de que aquella se repita o que peligre la integridad de cualquier menor de edad, deberá suspender y prohibir todo trato con menores y si fuere el caso le suspenderá de sus funciones, en tanto no se resuelva el procedimiento.

QUINTO.- INDICACIONES PARA LA ATENCIÓN DE CASOS. Tanto el responsable de ambientes seguros como el director de la institución:

1. Solicitará la opinión o el auxilio necesario de profesionales para el esclarecimiento o análisis de los hechos, cuando resulte necesario.

[4] Cuando el implicado sea el director de la institución, las funciones indicadas, serán asumidas por el responsable de ambientes seguros.

2. Velará para que dentro del proceso indicado, se salvaguarde el principio de presunción de inocencia, la debida confidencialidad y la buena fama del presunto responsable y del presunto afectado. Asimismo, deberá garantizar el derecho del presunto responsable a defenderse y exponer su parecer sobre los hechos.

3. Salvaguardando dichos principios, deberá intervenir inmediata y oportunamente para garantizar la protección y la integridad de los menores de edad.

SEXTO.- CUANDO UNA TRANSGRESIÓN AL CÓDIGO CONSTITUYA TAMBIÉN UN DELITO CONFORME A LA LEGISLACIÓN PENAL MEXICANA.

1. Los empleados y colaboradores se comprometen a actuar no sólo conforme a lo que marca el Código en materia del deber de intervenir y reportar, sino también de acuerdo con lo establecido por la legislación mexicana en este campo.

2. Cuando el director de la institución y/o el responsable de ambientes seguros, reciba alguna acusación sobre transgresión al Código, que a su vez constituya alguno de los delitos referidos en el "ANEXO 1" del mismo (aunque no limitado únicamente a ellos), le corresponde la obligación de ponerlo en conocimiento de la autoridad competente[5] y colaborar en el proceso de investigación. Para ello, deberá consultar en todo momento a los asesores jurídicos especializados en la materia.

3. Los empleados y colaboradores que hayan atestiguado un hecho que pueda constituir un delito conforme a la legislación penal mexicana, deberán colaborar con el director de la institución y/o el responsable de ambientes seguros para formular la denuncia correspondiente y en su caso actuar como testigos dentro del proceso que se siga. Lo anterior, en virtud de que existe la obligación legal de hacerlo.

4. Cuando el caso lo permita, la institución podrá proveer de asesoría jurídica a los empleados y colaboradores para que éstos atiendan las imputaciones o acusaciones que se formulen en su contra. El presente número, no constituye una obligación de la institución para con los empleados y colaboradores.

[5] Ésta comprende a las autoridades de procuración de justicia, educativas y cualquier otra que se considere que por ley deba conocer el hecho.

Sección tres: guía de implementación de la política De ambientes seguros

Es responsabilidad del director de la institución que la política de ambientes seguros se implemente de forma adecuada. Para ello:

1. Todos los empleados y colaboradores de la institución deberán recibir una capacitación sobre el *Código de Conducta y el Procedimiento para el reporte y atención de transgresiones* al mismo. Asimismo se les deberá entregar una copia impresa de dichos documentos.

2. El director debe asegurarse que la inducción de personal de nuevo ingreso, incluya la capacitación mencionada en el punto anterior.

3. El expediente de cada empleado o colaborador, deberá contar con la constancia que se adjunta como ANEXO 3 de la presente política.

4. El director deberá implementar el "*Programa de capacitación continua sobre ambientes seguros para menores de edad*", según las directrices que marque el responsable de ambientes seguros.

Anexo 1

Delitos de acuerdo con la legislación penal mexicana, relacionados con el objeto del código de conducta.

Desde hace algunos años, en México se ha incrementado la preocupación legislativa en torno a la protección de la libertad, seguridad y normal desarrollo psicosexual del individuo, poniendo especial énfasis en el resguardo de los menores de edad. Por ello, la legislación penal y otras leyes relacionadas con responsabilidad derivada de actos delictivos o del encubrimiento de los mismos, han sufrido reformas importantes.

A manera de referencia, se propone el siguiente dossier[6] que contiene algunos de los delitos que están tipificados en esta materia, la responsabilidad derivada de éstos, así como los casos en que la propia ley prevé la obligación de denunciarlos ante las autoridades.

1. Está previsto el delito de ***violación,***[7] con una pena de seis a diecisiete años de prisión. Lo comete quien por medio de la violencia física o moral realice cópula con persona de cualquier sexo. Se entiende por cópula, la introducción del pene en el cuerpo humano por vía vaginal, anal o bucal. En el caso de que la cópula se realice con una persona de cualquier sexo menor de doce años, se le impondrán de ocho a veinte años de prisión.[8]

Asimismo, se sancionará con la misma pena señalada en el primer párrafo, al que introduzca por vía vaginal o anal cualquier elemento, instrumento o cualquier parte del cuerpo humano, distinto al pene, por medio de la violencia física o moral. Si la conducta anterior se ejecutara sobre una persona menor de doce años, se le impondrá la misma pena del segundo párrafo.

2. Por otro lado, está previsto el delito de ***abuso sexual***[9] con una pena de uno a seis años de prisión. Lo comete quien sin consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecuta en ella un acto sexual, la obliga a observarlo o a ejecutarlo.

En este sentido, debe entenderse por ***acto sexual***[10] cualquier roce, frotamiento, caricia, o cualquier otra conducta que se ejecute sobre otra persona, con la intención directa de satisfacer un deseo sexual o que tenga un sentido o fin lascivo.

[6] El presente dossier, está diseñado conforme a lo previsto por el Código Penal para el Distrito Federal, por lo que técnicamente no tiene aplicación en las demás entidades federativas; en este sentido, tanto los tipos penales como las penas señaladas pueden variar según cada estado. Sin embargo, podrá servir como referencia de las conductas que posiblemente también se encuentren previstas como delito en los códigos penales de las demás entidades federativas.
[7] Cfr. Artículo 174 del Código Penal para el Distrito Federal (texto vigente).
[8] Cfr. Artículo 181 Bis. del Código Penal para el Distrito Federal (texto vigente).
[9] Cfr. Artículo 176 del Código Penal para el Distrito Federal (texto vigente).
[10] Cfr. Tesis de jurisprudencia (151/2005) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia, aprobada en sesión de fecha: 4 de noviembre de 2005.

3. También está previsto el delito de ***acoso sexual***[11], con una pena de uno a tres años de prisión. Lo comete quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad. Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada.

4. Respecto de los delitos anteriores, la pena se aumenta (hasta siete años de prisión) cuando se cometen contra menores de doce años de edad.[12]

5. Las penas previstas para los delitos cometidos contra menores de doce años, se aumentarán hasta dos terceras partes si son cometidos por quienes tengan contacto con la víctima por motivos laborales, docentes, médicos, domésticos, religiosos o cualquier otro que implique confianza o subordinación o superioridad.[13]

6. Conviene señalar que el propio Código[14] sanciona con dos a siete años de prisión a quien tenga conocimiento de las conductas descritas y no acuda a la autoridad competente para denunciar el hecho y evitar la continuación de la conducta.[15]

7. Adicionalmente, está previsto el delito de ***corrupción de personas menores de edad***[16] con una pena de uno a cinco años de prisión y de quinientos a mil días multa. Lo comete quien comercie, distribuya, exponga, haga circular u oferte, a menores de dieciocho años de edad (o personas que no tengan la capacidad de comprender el significado del hecho o de personas que no tienen capacidad de resistir la conducta) libros, escritos, grabaciones, filmes, fotografías, anuncios impresos, imágenes u objetos, de carácter lascivo o sexual, reales o simulados, sea de manera física, o a través de cualquier medio.

8. Finalmente, en relación con la ***pornografía infantil,*** se impondrá una pena de cinco a quince años de prisión y de un mil a veinte mil días multa al que almacene, adquiera o arriende para sí o para un tercero sin fines de comercialización o distribución, material (audio video, fotografías, filmes) que contenga actos sexuales o de exhibicionismo corporal, con fines sexuales, reales o simulados, en los que intervenga una persona menor de dieciocho años de edad *(o que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho, o no tenga capacidad de resistir la conducta).*[17]

[11] Cfr. Artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal (texto vigente).
[12] Cfr. Artículo 181 Bis. del Código Penal para el Distrito Federal (texto vigente).
[13] Cfr. Artículo 181 Ter. del Código Penal para el Distrito Federal (texto vigente).
[14] Código Penal para el Distrito Federal.
[15] Cfr. Artículo 181 Quáter. del Código Penal para el Distrito Federal (texto vigente).
[16] Cfr. Artículo 183 del Código Penal para el Distrito Federal (texto vigente).
[17] Cfr. Artículos 16 y 17 de la LEY GENERAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS DELITOS EN MATERIA DE TRATA DE PERSONAS Y PARA LA PROTECCIÓN Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS DE ESTOS DELITOS.

Anexo 2

Batería de pruebas para verificar la aptitud e idoneidad de un colaborador o empleado para el trabajo con menores de edad.[18]

1. Test Rápido de Barranquilla (Barsit) para personas con estudios inferiores a licenciatura, o bien, Test de inteligencia Terman Merril para personas con estudios profesionales.

2. Test de principios y valores de Allport.

3. Test proyectivo HTP (House, Tree, Person)

- *Requiere interpretación por parte de un Psicólogo.*

4. 16 PF-5. Cuestionario Factorial de Personalidad de Cattell

5. Inventario de Características de Personalidad Técnica Cleaver

6. Autorización expresa del candidato para que se le apliquen las pruebas indicadas en los números anteriores.

[18] Al tenor del número 2.1. de la Sección Primera del Código de Conducta para los colaboradores y empleados, "los colaboradores y empleados cuyo trabajo implique una interacción constante con menores de edad deberán contar con la capacitación suficiente y realizar las pruebas psicológicas que permitan verificar su aptitud e idoneidad ; asimismo, sus antecedentes deben ser revisados. Lo anterior, con el fin de salvaguardar el adecuado desarrollo y formación de los menores de edad con quienes tengan trato.

Anexo 3

ACUSE DE RECIBO

Código de conducta para empleados y colaboradores y procedimiento a seguir para el reporte y atención de transgresiones al código de conducta

Por medio del presente manifiesto que me ha sido entregado en versión impresa el Código de Conducta para los empleados y colaboradores de Instituto Irlandés Monterrey, S.C.

Asimismo, manifiesto que me ha sido explicado en su totalidad, que conozco su contenido y alcance y me comprometo a cumplirlo.

San Pedro Garza García, Nuevo León a ___ de _____ de 20___

Nombre completo:_____

Firma:_____