

## ANEXO 17. GUÍA DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE CONDUCTAS INDEBIDAS VINCULADAS A FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

### 1. Introducción

El Protocolo de prevención y respuesta ante las violencias en el marco del Programa de Atención Humanitaria, en su **CAPÍTULO 4. PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE CONDUCTAS INDEBIDAS VINCULADAS A FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**, plantea la necesidad de que “los centros y entidades [prevean] mecanismos explícitos de prevención, detección, respuesta y seguimiento ante estas conductas, que incluyan procedimientos de denuncia y de investigación claros, seguros y confidenciales que garanticen que no habrá represalias contra las personas denunciantes de estas situaciones”.

“Erradicar las conductas indebidas exige **cambios y compromisos**, por un lado en las actitudes individuales y, por otro, en la cultura de toda organización. Asimismo, requiere una **rendición de cuentas** por parte de los centros y entidades, desde la adopción de medidas por parte de los niveles directivos hasta la responsabilidad que cada persona tiene en erradicar las conductas indebidas, basándose siempre en el principio de la **actuación centrada en la víctima**”.

La presente guía de actuación la ha elaborado un Minigrupo de trabajo del Grupo Raíz en el marco del Proyecto SEMilla2023 con el fin de proponer algunos de estos mecanismos en relación con el personal de los centros y entidades que realiza labores en el marco del Programa de Atención Humanitaria. También alude a necesidad de prever la protección del personal de dichos centros y entidades ante conductas inaceptables por parte de las personas beneficiarias del Programa de Atención Humanitaria contra dicho personal.

### 2. Marco de referencia

Esta guía es una herramienta del **Protocolo de prevención y respuesta ante las violencias en el marco del Programa de Atención Humanitaria** que se incorpora al mismo como Anexo 17.

Además, la guía se ha inspirado en el *Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre las Medidas Especiales de materia de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales (PEAS) ST/SGB/2003/13* y los [Estándares mínimos operativos PEAS del IASC](#) de 2012.

### 3. Violencias contra las mujeres a las que se aplica

El Protocolo abarca una tipología muy amplia de violencias contra las mujeres<sup>1</sup>. Dentro de éstas, las **violencias contra las mujeres** a las que se vinculan las **conductas indebidas** de las que se propone proteger son **las violencias sexuales** en sus distintas expresiones, así como **otras formas de violencia sexista**. Dado que dichas conductas son aquellas que puedan darse entre el personal de los centros y entidades y las personas beneficiarias del Programa de Atención Humanitaria residentes en los centros o dispositivos, esto descarta en general, salvo casos muy excepcionales que pudieran ocurrir, la violencia de género (por parte de la pareja o expareja) y la violencia familiar contra las mujeres (que implica algún vínculo familiar entre víctima y parte agresora, distinto de la relación de pareja o expareja).



Por consiguiente, las violencias contra las mujeres a las que generalmente se aplicará la presente guía son<sup>2</sup>:

- Agresión sexual.
- Acoso sexual.
- Explotación de la prostitución ajena.
- Violencias sexuales en el ámbito digital.
- Violencia institucional.

<sup>1</sup> Véase la Sección 1.1. Introducción del Capítulo 1. Marco general del Protocolo, así como el Anexo 1. Terminología básica de las violencias contra las mujeres de dicho Protocolo.

<sup>2</sup> Léanse las definiciones en el Anexo 1 del Protocolo.

- Violencia simbólica.
- Acoso por razón de sexo sufrido por mujeres o personas leídas como mujeres<sup>3</sup>.
- Otras formas de violencia con impacto en la vida sexual como pudiera ser un aborto forzado.

#### 4. Conductas indebidas por parte del personal de los centros y entidades del Programa de Atención Humanitaria

A efectos de la presente guía, se entiende por **“conductas indebidas”** (y se nombran así en adelante) aquellas conductas, vinculadas a las formas de violencia contra las mujeres citadas en el apartado anterior, que pueda tener el personal de los centros y entidades con personas destinatarias del Programa de Atención Humanitaria, al amparo de la situación de vulnerabilidad de éstas<sup>4</sup>.

“Dichas conductas nacen de una cultura de privilegio y discriminación que se basa en desequilibrios de poder y desigualdades de género. Constituyen un abuso de confianza grave y una violación del derecho a la seguridad y la dignidad del que deben gozar todas las personas, incluidas las personas migrantes y refugiadas. Además, causan un grave sufrimiento a las personas cuya protección se debe garantizar y atenta contra los valores y principios que defiende e inspira el propio Programa [de Atención Humanitaria]”<sup>5</sup>.

Ejemplos de conductas indebidas son:

1. Cualquier tipo de insinuación sexual explícita, realizada de forma verbal o gesticular, incluyendo la exposición de órganos sexuales.
2. El intercambio de dinero, empleos, bienes o servicios por sexo.
3. Difundir, enseñar o comentar, entre el personal o con las personas participantes en el Programa, imágenes de carácter sexual de dichas personas participantes, obtenidas a través de las redes sociales.

---

<sup>3</sup> “Desde el reconocimiento a las diversidades relacionadas con la orientación sexual, la identidad y la expresión de género y/o las características sexuales (OSIEGCS), se aplicará lo previsto en este Protocolo a supuestos en los que las distintas tipologías de violencia sexista estén vinculadas a la condición de mujer o de niña de la persona que la sufre, incluidas las mujeres trans o las personas que, por su expresión de género y/o características sexuales sean leídas como mujeres”, *Protocolo*, Sección 1.4. *Colectivo de atención*.

<sup>4</sup> Las conductas indebidas de esta naturaleza por parte de personas beneficiarias del Programa en los centros y entidades se abordan en otro documento, incluyendo en ellas conductas vinculadas a cualquier discriminación de género.

<sup>5</sup> Protocolo, Capítulo 4.

## 5. Responsabilidades de los centros y entidades

En relación con el conjunto de profesionales y personal voluntario y en prácticas que, de forma directa o indirecta, realiza labores en el marco del Programa de Atención Humanitaria (en adelante “personal involucrado” o “personal”), los centros y entidades:

- Desarrollarán y comunicarán medidas que promuevan una **política de tolerancia cero frente a las conductas indebidas**.
- Garantizarán que tanto las víctimas como quienes hayan sido testigos de conductas indebidas por parte del personal dispongan de **canales de información y denuncia seguros, accesibles y efectivos**, diseñados desde un enfoque centrado en la víctima, y los conozcan y tengan acceso a ellos.
- Asegurarán, a través de la **información y la formación de su personal**, que éste está capacitado para identificar, prevenir y dar respuesta a las conductas indebidas y que cuenta con los canales adecuados para hacerlo. En particular, incluirán esta materia en los planes de formación continua del personal.
- Incluirán la prevención, detección y respuesta ante las conductas indebidas de su personal hacia las personas beneficiarias en los mecanismos internos que tengan desarrollados en esta materia, como **protocolos de acoso sexual y planes de igualdad**, y en todo caso habrán previsto:
  - a. **sanciones disciplinarias** severas, que pueden incluir el fin de la relación laboral, para quienes incurrieran en este tipo de conductas, tras un proceso disciplinario e independientemente de las consecuencias que a nivel legal pudieran conllevar dichas conductas;
  - b. **procedimientos para actuar** ante una situación de conductas indebidas;
  - c. un **modelo, soporte o mecanismo de denuncia** confidencial, sencillo y seguro al que pueda tener acceso cualquier persona víctima o conocedora de una conducta indebida por parte del personal;
  - d. la inclusión de **estándares de conducta** del personal en esta materia **en los códigos profesionales** que tenga establecidos para su personal, encargándose de forma sistemática y periódica de que el personal los conozca y los cumpla.
- Darán **respuesta a las conductas indebidas** utilizando los mecanismos previstos a este efecto, incluidos **la derivación a otros recursos, la asistencia y la protección de las víctimas** de dichas conductas indebidas de manera segura y sensible.
- Podrán **nombrar a una persona como Punto Focal de conductas indebidas**, responsable de los mecanismos de prevención, detección y respuesta en esta materia, para garantizar una mayor eficacia de los mismos, o tendrán identificadas a las personas que, en defecto de la figura de Punto Focal, asuman las tareas relativas a esta materia.

## 6. Estándares de conducta del personal involucrado

Todo el personal involucrado de los centros y entidades debe tener en cuenta los siguientes estándares de conducta:

- Las violencias sexuales constituyen faltas de conducta graves, están prohibidas y pueden resultar en medidas disciplinarias, incluida la destitución inmediata, e incluso en un procedimiento legal, de carácter civil o penal.
- Los actos sexuales con personas menores de 18 años están prohibidos, sin que se pueda alegar el desconocimiento de la condición de menor de edad de la víctima.
- Está prohibido el intercambio de dinero, empleos, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras, en particular el uso de amenazas, el chantaje, la coacción, la negación de bienes y servicios o el acoso sexual.
- Las relaciones sexuales entre el personal de los centros y entidades y las personas destinatarias del Programa de Atención Humanitaria residentes en sus dispositivos, incluidas las personas solicitantes de Protección Internacional, están radicalmente desaconsejadas.
- Todo el personal de los centros y entidades tiene la obligación de denunciar sin demora cualquier sospecha de conducta indebida vinculada a formas de violencia contra las mujeres.
- Todo el personal de los centros y entidades tiene la obligación de establecer y mantener un entorno conducente a la prevención de estas conductas indebidas. El personal directivo de los centros y entidades tiene la responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan garantizar un entorno libre de situaciones de conductas indebidas.

## 7. Punto Focal de conductas indebidas

La persona designada por cada centro/entidad como **Punto Focal de prevención y respuesta ante conductas indebidas** (en adelante Punto Focal de conductas indebidas) tendrá por cometidos:

- Promover activamente la protección contra las conductas indebidas dentro del centro o entidad, diseñando y garantizando la aplicación de los mecanismos de prevención, detección y respuesta en esta materia.
- Recibir, analizar y, según corresponda, derivar las quejas y denuncias sobre conductas indebidas de acuerdo con el procedimiento de quejas/denuncias adoptado por el centro / la entidad.

- Implementar acciones apropiadas para gestionar y responder a las quejas/denuncias recibidas.
- Desarrollar medidas que garanticen la protección del personal del centro o entidad ante posibles represalias frente a la presentación de una queja o denuncia por conducta indebida.
- Garantizar que todo el personal involucrado y las personas destinatarias del Programa de Atención Humanitaria, incluidas las personas solicitantes de Protección Internacional que ocupen plazas de Atención Humanitaria, conocen la información relevante sobre la política de tolerancia cero frente a las conductas indebidas así como los canales de queja o denuncia.
- Garantizar la formación continua en materia de prevención y respuesta ante conductas indebidas del personal involucrado del centro o entidad/dispositivo.
- Mantener informada a la DGAHISI sobre las situaciones de conductas indebidas que se vayan produciendo y sobre las medidas correctivas establecidas y aplicadas al efecto. Al final de año cada centro / entidad elaborará un informe donde recogerá toda la información sobre los casos recibidos y el resultado del procedimiento de queja o denuncia.

## 8. Prevención de las conductas indebidas

Las actividades de prevención realizadas por el centro o entidad en el marco del Protocolo incluirán medidas para prevenir las conductas indebidas por parte de su personal, entre las cuales:

- La investigación sistemática de los antecedentes de las personas candidatas a un puesto de trabajo en dicho centro o entidad, a través de la comprobación de referencias de posibles conductas indebidas.
- La autodeclaración de la persona candidata a un puesto de trabajo sobre la no existencia de conductas indebidas en su historia laboral (véase el modelo de “Autodeclaración” que se incluye al final de esta guía).
- La difusión de mensajes clave sobre la política de tolerancia cero contra las conductas indebidas y la distribución de material informativo sobre conductas indebidas, de fácil comprensión y acceso.
- En caso de subcontratación de servicios, el centro o entidad se asegurará de que las empresas o personas subcontratadas tengan o asuman una política de

prevención y respuesta ante conductas indebidas acorde con los planteamientos de esta guía<sup>6</sup>.

- La realización de formaciones obligatorias y periódicas a todo el personal involucrado sobre la prevención y respuesta ante conductas indebidas, de acuerdo con el apartado siguiente.

## 9. Contenidos formativos sobre conductas indebidas

Los temarios de las formaciones sobre conductas indebidas deberán incluir al menos:

- La definición de lo que son conductas indebidas vinculadas a las violencias contra las mujeres en el marco del Protocolo y su contextualización desde el análisis de género y de las relaciones desiguales de poder.
- El marco que regula la prohibición explícita de las conductas indebidas y sus consecuencias.
- Los mecanismos y canales de denuncia disponibles para el personal y para las personas destinatarias del Programa de Atención Humanitaria.
- Las pautas de intervención con presuntas víctimas de conductas indebidas, incluida su derivación inmediata para recibir asistencia profesional en caso de que fuera necesario.

Los centros y entidades deberán proporcionar formación sobre conductas indebidas a las personas en el momento de su incorporación como trabajadoras, voluntarias o en prácticas, así como, anualmente, formaciones de recuerdo sobre este tema a todo su personal involucrado.

## 10. Procedimientos para reportar y gestionar quejas y denuncias de conductas indebidas

El centro o entidad deberá establecer un procedimiento para reportar quejas o denuncias de una presunta conducta indebida, que puede seguir las siguientes pautas:

### 10.1. Denuncia

Una queja o denuncia sobre una presunta conducta indebida de una persona trabajadora del centro o entidad puede ser presentada por:

---

<sup>6</sup> Dicha política debe incluir: (1) una prohibición clara de las conductas indebidas; (2) un screening obligatorio de su personal; (3) la formación obligatoria en conductas indebidas para su personal; (4) la notificación obligatoria de todas las denuncias de conducta indebida; (5) la derivación de las víctimas de conductas indebidas para que reciban asistencia profesional inmediata; (6) la investigación de cualquier denuncia de conducta indebida.

- La persona beneficiaria del Programa de Atención Humanitaria que ocupe plaza en el centro o dispositivo de la entidad que haya sufrido una situación de conducta indebida.
- Cualquier miembro del personal del centro o entidad/dispositivo que tenga indicios de sospecha o que haya sido testigo de una situación de conducta indebida.

Cada centro o entidad establecerá cómo debe elaborarse y presentarse la denuncia según si la interpone una persona beneficiaria u otro miembro del personal, estableciendo claramente como mínimo:

- En qué soportes y por qué canales seguros debe presentarse.
- A quién tiene que llegar o quién puede/debe recoger la queja o denuncia.
- Qué información mínima se debe recoger para facilitar el seguimiento y la derivación.
- Cómo se desarrolla posteriormente el procedimiento.

### **10.2. Información mínima necesaria**

Cuando sea posible, se registrará, preferentemente en el soporte previsto a tal fin, la siguiente información mínima necesaria para facilitar el seguimiento y derivación del caso:

- Qué sucedió, cuándo y dónde.
- Datos de la persona que presuntamente ha tenido una conducta indebida.
- Medios de contacto preferidos por la persona denunciante.
- Fecha de recepción de la queja o denuncia, canal y soporte.

Esta información deberá hacerse llegar a la persona designada como Punto Focal de Conductas indebidas o, alternativamente, siguiendo el procedimiento que se haya establecido.

### **10.3. Asistencia y derivación**

La protección de las personas víctimas de conductas indebidas es una prioridad y un compromiso que deben asumir los centros y entidades, que garantizarán que estas personas reciban apoyo desde el momento en que se registre una queja o denuncia, durante el procedimiento de investigación y hasta el cierre del mismo.

Tras solicitar el consentimiento de la víctima, la persona que reciba una queja o denuncia (en su caso la/el Punto Focal de conductas indebidas) deberá garantizar que se preste la asistencia necesaria a la víctima, realizando la derivación de ésta a los servicios especializados y procediendo a la gestión del caso.

#### 10.4. Gestión de la queja o denuncia

Los centros y entidades desarrollarán un procedimiento interno para revisar los casos denunciados y llevar a cabo la investigación.

La persona designada para recibir la queja o denuncia de conducta indebida (en su caso la/el Punto Focal de conductas indebidas), deberá tener capacidad administrativa e institucional para iniciar y realizar el seguimiento oportuno de todas las acciones que se requieran para la gestión del caso. Si procede, remitirá el caso a las autoridades competentes para su investigación y enjuiciamiento penal.

El proceso incluirá:

- El análisis y la revisión de la denuncia recibida.
- La investigación de las circunstancias del caso.
- La garantía de la confidencialidad durante todo el proceso de investigación.
- Las acciones de seguimiento necesarias una vez llevadas a cabo las averiguaciones pertinentes (medidas disciplinarias<sup>7</sup>, intercambio de información, etc.).

### 11. Medidas disciplinarias ante quejas y denuncias de conductas indebidas

Cuando la queja o denuncia afecte a personal del centro o entidad y se determine la comisión de una conducta indebida, se valorarán las medidas disciplinarias que deberán ser adoptadas y/o las consecuencias contractuales que se puedan producir. En caso de que se concluya que no se ha producido una conducta indebida, esta improcedencia se motivará adecuadamente y se informará de ella a la víctima.

El centro o entidad también informará a la DGAHISI de cualquier alegación de conductas indebidas que implique a su personal, así como de las medidas disciplinarias y otras acciones correctivas emprendidas en respuesta a dicha situación.

### 12. Registro y documentación de quejas y denuncias

Debido al carácter sensible y confidencial de cualquier información relativa a una situación de conducta indebida, la persona competente para recibir una queja o denuncia (en su caso la/el Punto Focal de conductas indebidas) mantendrá y

---

<sup>7</sup> Las medidas disciplinarias deberán figurar en los protocolos y políticas de RRHH.

gestionará toda la información sobre los casos o sospechas de conductas indebidas de manera confidencial y segura en ficheros de carácter restringido.

Dicha persona documentará adecuadamente el proceso de gestión de una queja recibida, los resultados de cualquier investigación y las acciones tomadas.

### 13. Participación de las personas beneficiarias

Para el diseño de las medidas citadas en los puntos anteriores y para reforzar la prevención de las conductas indebidas, los centros y entidades contarán con la opinión y la participación de las personas beneficiarias, garantizando una retroalimentación regular. Los aspectos en los que se podrá implicar a las personas beneficiarias son, entre otros:

- Cómo informar sobre la política de tolerancia cero frente a las conductas indebidas.
- Cómo comunicar este tipo de situaciones (cómo presentar de quejas y denuncias).
- Cómo informar de los mecanismos de quejas y denuncias disponibles.
- Qué otras medidas de prevención pueden garantizar entornos libres de conductas indebidas.

### 14. Conductas indebidas por parte de las personas beneficiarias

Los centros y entidades desarrollarán medidas para prevenir y dar respuesta a conductas indebidas de las personas beneficiarias con el personal del centro o entidad que las atiende.

“Las conductas inaceptables por parte de las personas beneficiarias del Programa de Atención Humanitaria contra el personal de los centros y entidades socavan el derecho que tiene el personal a sentirse seguro y tratado con respeto y dignidad en el entorno laboral o en relación con este”<sup>8</sup>.

En este sentido, tal como establece el Protocolo, los centros y entidades:

- Se asegurarán de que las personas beneficiarias sean conscientes de lo que se consideran conductas indebidas, especialmente aquellas vinculadas a las

---

<sup>8</sup> Protocolo, Capítulo 4.

violencias contra las mujeres, citándolas de forma explícita en las normas de conducta o de convivencia que les trasladen a su llegada al dispositivo, recogiendo en material informativo de fácil comprensión y conservación, e incidiendo posteriormente en dichas normas si fuera necesario y los tiempos de estancia lo permitieran, a través de talleres, charlas, etc., o en los espacios no formales de convivencia.

- Garantizarán que las personas beneficiarias conozcan las consecuencias de conductas indebidas con el personal del centro o entidad que las atiende, incluido el rechazo a figuras profesionales femeninas.
- Garantizarán que el personal disponga de canales seguros para poner en conocimiento de la dirección de la organización conductas indebidas por parte de las personas beneficiarias, y que existen los mecanismos de respuesta adecuados.

Dichas medidas podrán abarcar conductas indebidas vinculadas no sólo a las violencias contra las mujeres recogidas en el Protocolo, sino otras conductas sexistas o discriminatorias en general.

**AUTODECLARACIÓN  
RELATIVA A LAS CONDUCTAS INDEBIDAS  
VINCULADAS A FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES  
EN EL MARCO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE LAS  
VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES**

La situación de vulnerabilidad de las personas beneficiarias del Programa de Atención Humanitaria, y particularmente de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, puede favorecer que se den conductas indebidas vinculadas a formas de violencia contra las mujeres, especialmente de naturaleza sexual (en adelante, “conductas indebidas”), que se manifiestan a través de las distintas formas de violencia contra ellas. Dichas conductas nacen de una cultura de privilegio y discriminación que se basa en desequilibrios de poder y desigualdades de género y constituyen una manifestación de la violencia institucional.

El conjunto de profesionales y personal voluntario y en prácticas que desarrolla su actividad laboral, de forma directa o indirecta, en los centros y dispositivos de entidades participantes en la acción concertada para el Programa de Atención Humanitaria (en adelante, el “personal involucrado”), por el tipo de trabajo y labores que realizan, a menudo ostentan una posición de poder frente a las personas destinatarias de dicho programa y tienen la obligación de no abusar de dicha posición.

Las conductas indebidas causan un grave sufrimiento y atentan contra los valores y principios que defienden la Dirección General de Atención Humanitaria e Inclusión Social de la Inmigración (DGAHISI) y los centros y entidades participantes en el Programa de Atención Humanitaria. Por ello, se abordan a través del Protocolo de prevención y respuesta ante las violencias contra las mujeres (en adelante “el Protocolo”) en el marco del Programa de Atención Humanitaria de la DGAHISI.

La eficacia de la DGAHISI y de los centros y entidades a la hora de garantizar la protección y asistencia de las personas destinatarias requiere que todo el personal involucrado promueva y mantenga el más alto estándar ético y profesional. Para ello, cada miembro de dicho personal tiene la responsabilidad, tanto personal como colectiva, de cumplir con los estándares incluidos en esta Declaración.

**DECLARACIÓN**

Yo, D./ D<sup>a</sup>. ....., con DNI/NIE..... como personal.....(contratado, subcontratado, voluntario, en prácticas) del dispositivo/centro..... gestionado por ..... (entidad, MISSM), participante en la acción concertada para el Programa de Atención Humanitaria, me comprometo al cumplimiento de los siguientes estándares:

1. **Reconozco** que cualquier **conducta indebida vinculada a formas de violencia contra las mujeres** en el marco del Protocolo constituye un **abuso de confianza grave** y una **vulneración del derecho a la seguridad y a la dignidad** de las personas beneficiarias del Programa de Atención Humanitaria que las sufran, además de una manifestación de la violencia institucional.
2. **Reconozco** que las conductas indebidas constituyen **faltas de conducta graves**, que están prohibidas en el marco del Programa de Atención Humanitaria y que pueden dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido (independientemente del inicio de un procedimiento legal).

3. **Me comprometo**, a través de mi comportamiento y profesionalidad, **a contribuir al mantenimiento de entornos libres de conductas indebidas** y, en particular, a participar en la prevención de dichas conductas.
4. **Me comprometo a no implicarme en ningún acto de naturaleza sexual con personas menores de 18 años**, y entiendo que no podré alegar el desconocimiento por mi parte de la condición de menor de edad de la víctima.
5. **Me comprometo a abstenerme** de cualquier intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras, en particular el uso de amenazas, el chantaje, la coacción, la negación de bienes y servicios o el acoso sexual.
6. **Me comprometo a abstenerme** de mantener relaciones sexuales con personas que ocupen plaza en el Programa de Atención Humanitaria, incluidas las personas solicitantes de Protección Internacional.
7. **Me comprometo a señalar** sin demora a quien corresponda, a través de los mecanismos establecidos al efecto, cualquier indicio de conducta indebida por parte del personal involucrado del dispositivo.
8. **Declaro que no he incurrido** anteriormente **en conductas indebidas** vinculadas a las formas de violencia contra las mujeres.
9. **Me comprometo a acudir a las formaciones** que el centro o la entidad en el que desempeño mis funciones realice sobre las conductas indebidas.

Fecha y firma:

En....., a .....