

Prot.S.411.2021

**A LOS SUPERIORES MAYORES
LA GRACIA Y LA PAZ DE DIOS, NUESTRO PADRE**

Queridos hermanos:

Junto a esta carta, les enviamos un importante documento institucional, destinado a iluminar y enriquecer las disposiciones que en cada una de las Provincias de la Orden se han ido tomando en relación con la protección de los menores y de las personas vulnerables, especialmente desde el punto de vista de la prevención.

Se trata de un *documento marco* titulado “*Las Escuelas Pías, un espacio seguro para los menores y adultos vulnerables*”. Su objetivo es orientar las disposiciones que se deben tomar en todas nuestras presencias para una adecuada prevención.

Posteriormente, una vez actualizado con las últimas disposiciones de la Santa Sede, les enviaremos un segundo documento titulado “*Protocolo de actuación en caso de delitos contra la integridad de los menores cometidos por religiosos de las Escuelas Pías*”. Se trata de un documento normativo referido exclusivamente a delitos cometidos por religiosos de la Orden.

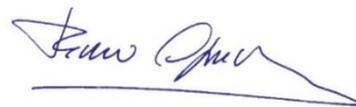
Ambos textos (el *Documento Marco* que les enviamos y el *Protocolo* que les enviaremos posteriormente) se publican después de ser consultados con los Superiores Mayores y con la Pontificia Comisión de Protección del Menor de la Santa Sede, que emitió sus sugerencias y su informe favorable.

Les encomendamos el adecuado uso de estos textos, en la confianza de que contribuirán, cada uno en su ámbito, al objetivo que perseguimos en la Orden y en toda la Iglesia: garantizar la adecuada protección de todos los menores y personas vulnerables que viven y crecen entre nosotros, ofreciéndoles un espacio escolapio seguro y profundamente educativo.

Reciban todos ustedes un saludo cordial.



P. Francesc Mulet Sch. P.
Secretario General



P. Pedro Aguado Sch. P.
Padre General

Roma, 20 noviembre 2021

Prot.S.417.2021

Las Escuelas Pías, un espacio seguro para los menores y adultos vulnerables

Documento Marco

I-LA PREVENCIÓN, PRIORIDAD ESCOLAPIA

A-INTRODUCCIÓN

B-EL OBJETIVO DE LA PREVENCIÓN

Objetivo 1º: Ayudar a las personas para que sean capaces de plenitud

Objetivo 2º: Crear y mantener espacios que favorecen el desarrollo de ese tipo de personas.

- a) Expresados en negativo
- b) Expresados en positivo

Objetivo 3º: *Enfrentar los diversos factores de riesgo que emergen en los diversos contextos y que tienen que ver con la prevención de los abusos, con el fin de transformar la realidad.*

- a) Riesgos de los sistemas cerrados
- b) Factores de riesgo a nivel pedagógico
- c) Factores de riesgo a nivel relacional

II-PRINCIPIOS QUE ASEGURAN QUE SOMOS UNA INSTITUCIÓN QUE CUIDA LA PREVENCIÓN.

1. Transparencia y accountability (obligación de “dar cuenta”).
2. El punto clave, el criterio, siempre es la víctima
3. Prevención.
4. El interés superior del niño.
5. Cambios desde dentro.
6. Claves no negociables
7. Control y evaluación.
8. Trabajar en equipo.
9. Fact Finding y procesos claros.

III-ELEMENTOS FUNDAMENTALES PARA LA PREVENCIÓN.



A-UNA CULTURA INSTITUCIONAL QUE ES CAPAZ DE PREVENIR ABUSOS Y MALTRATOS EN SU ENTORNO.

- 1) Nuestras instituciones y comunidades.
 - a) Factores institucionales de protección.
 - b) Estrategias para espacios seguros

B-ESTRUCTURAS QUE AYUDAN A MANTENER Y MEJORAR LA CULTURA INSTITUCIONAL Y QUE EJECUTAN LA TAREA DE LA PREVENCION Y LA INTERVENCION.

NIVEL LOCAL Y DEMARCACIONAL

1. Oficina Provincial (Viceprovincial, Vicarial) de Protección del Menor (ODPM).
2. Claves de la organización local.

NIVEL DE LA ORDEN

Departamento de Protección del Menor. Objetivos y Tareas.

C-DOCUMENTOS Y REGLAMENTOS

1. Política de protección del menor
2. Código de conducta y buenas prácticas.
3. Política de admisión y contratación de personal.

D-FORMACION

1. Materiales formativos básicos
2. Los destinatarios de los programas formativos de prevención
3. Programas de formación especiales y complementarios
4. Formación continua
5. Programas de atención después de un abuso

E- CRITERIOS QUE NOS AYUDAN A VERIFICAR SI LAS MEDIDAS SON ADECUADAS.

F-LA COMUNICACION DEL MENSAJE

ANEXO. Los procesos de Formación Inicial a la Vida Religiosa Escolapia.

Las Escuelas Pías, un espacio seguro para los menores y adultos vulnerables

Documento Marco

I-LA PREVENCIÓN, PRIORIDAD ESCOLAPIA

San José de Calasanz fundó la Orden para educar integralmente a los niños y jóvenes, para garantizar su crecimiento y plenitud vital. No hay nada más contrario al carisma calasancio que hacer daño a un niño. Por eso, debemos emprender un camino claro para garantizar que las Escuelas Pías no sean sólo un lugar seguro para los niños y jóvenes, sino una oportunidad de plenitud de vida para todos¹.

A-INTRODUCCIÓN

Uno de los enfoques esenciales desde el que debemos abordar el desafío de acabar con la lacra de los abusos sexuales a menores es precisamente el de la PREVENCIÓN. No podemos centrarnos sólo en afrontar el mal, el delito, cuando éste ya se ha producido. Es evidente que debemos trabajar para afrontar todo lo que ocurra, pero el primer esfuerzo debe ser prevenir. Hay que establecer todos los mecanismos a nuestro alcance para que nunca pueda ocurrir un abuso sexual, de conciencia o de poder en el seno de las Escuelas Pías.

Son muchas las tareas que tenemos que llevar adelante para que esto sea así. Entre ellas: cambios legislativos claros y precisos; protocolos serios de defensa del menor; mecanismos de control y supervisión de las personas constituidas en autoridad en las Escuelas Pías; adecuada selección y formación de religiosos, educadores, agentes de pastoral y todos los colaboradores, garantizando su certificación en “protección del menor”; trabajo serio para una auténtica conversión de alma, corazón, actitudes y opciones, para que la Orden no piense nunca en sí misma sino en aquellos a los que tiene la obligación de servir y cuidar, etc.

Hay que asumir que quizá no es realista el objetivo de evitar absolutamente el mal. Lo que hemos de hacer es aspirar a ello, trabajando sistemática y consistentemente, para mejorar de modo continuo.

¹ P. General Pedro AGUADO, *Salutatio Patris Generalis* “Lo que hicisteis con un hermano mío, de esos más pequeños, conmigo lo hicisteis”. *Ephemerides Calasanctoanae*. Mayo de 2019.

Son tres las preguntas fundamentales que nos debemos hacer:

- *¿Cómo es nuestra realidad? A todos los niveles: organizativo, institucional, comunitario, personal, etc.*
- *¿Qué queremos ser, qué debemos ser, que nos sabemos invitados a ser?*
- *¿Cómo lograrlo?*

B-EL OBJETIVO DE LA PREVENCIÓN

Destacamos tres grandes objetivos en relación con la prevención:

1. *El tipo de persona que necesitamos y que debemos formar*
2. *La creación de espacios que favorecen el desarrollo de ese tipo de personas*
3. *Enfrentar los diversos factores de riesgo que emergen en los diversos contextos y que tienen que ver con la prevención de los abusos, con el fin de transformar la realidad.*

Objetivo 1º: Ayudar a las personas para que sean capaces de:

- a) Ser libres, a través del encuentro y aceptación de la verdad, de la realidad. “La verdad os hará libres”.
- b) Ser responsables de su vida, es decir, no permitir convertirse en víctimas de otros o de las circunstancias, trabajar en su propio proceso de maduración y ser resilientes.
- c) Ser asertivos, es decir, capaces de decir lo que consideran verdadero, de escuchar, de trabajar en equipo con otras personas y de vivir desde actitudes empáticas.
- d) Ser abiertos a aprender, es decir, personas críticas y capaces de descubrir posibles manipulaciones o segundas intenciones; ser personas curiosas e interesadas, capaces de sorprenderse.
- e) Ser equilibradas y sostenibles, es decir, cuidadosas de su salud, capaces de rehacerse y de reconstituirse, preocupadas por su entorno, capaces de trabajar por su familia o comunidad.
- f) Ser, en una palabra, personas íntegras y capaces de una vida de diálogo (consigo mismos, con Dios, con los demás y con su medio ambiente).
- g) Ser maduros afectivamente, es decir, ser capaces de dar y recibir amor gratuito, limpio, universal, y no dejarse llevar por movimientos egocéntricos.
- h) Ser capaces de tomar decisiones, en las relaciones, acordes a la propia vocación y consagración.

Objetivo 2º: Crear y mantener espacios que favorecen el desarrollo de ese tipo de personas.

Cuando hablamos de “espacios” nos referimos a cultura, organización, estructuras y procesos. Y cuando decimos “mantener” estamos hablando de revisar, reflexionar, verificar la realidad y dar pasos para que las cosas sean como deben ser. ¿Cuáles son los elementos o las características de esa cultura y organización, de estas estructuras y procesos?

² Juan 8, 32

a) Expresados en negativo:

- Violenta
- Clericalista
- Cerrada, con mentalidad de “ghetto” y de fortaleza atacada
- Con una mirada de división, de “nosotros los de dentro” y “ustedes los de fuera”
- Donde las personas no cuentan, bien porque sus institutos son demasiado cerrados o autoritarios (las personas no están involucradas en las tomas de decisiones; el interés de los menores y del personal no es tenido en cuenta, etc.), bien porque sus institutos no están estructurados suficientemente (no hay reglas claras, la dirección es débil, no hay feedback sobre el trabajo que se realiza, no hay claridad en la razón de ser de la institución, etc.).

b) Expresados en positivo:

- Participativa
- Que invita a la reflexión de todos y se interesa por ella
- Que invita a enfrentar cuestiones importantes y profundas sobre la vida humana, sobre las relaciones entre las personas, sobre la educación, etc.
- Capaz de abrir horizontes más allá de lo inmediato o de lo banal
- Con estructuras y roles claros en la Institución, Reglas conocidas y generadoras de funcionamientos ordenados, trabajo en equipo, posibilidad de críticas y opiniones divergentes, accountability, etc.

Objetivo 3º: Enfrentar los diversos factores de riesgo que emergen en los diversos contextos y que tienen que ver con la prevención de los abusos, con el fin de transformar la realidad.

a) Riesgos de los sistemas cerrados:

- Consumo de droga o alcohol
- Mezcla de roles, poca claridad. Por ejemplo, cuando la dependencia del alumno con respecto a su cuidador es estructural y personal al mismo tiempo. Lo mismo se puede decir de las comunidades de formación inicial.
- Atmósfera sexualizada
- Mezcla de espacios de trabajo y de vida, porque dificulta mucho ser uno mismo y encontrar espacios de privacidad personal.
- Sistemas cerrados e identidad colectiva
- Buena reputación de la escuela, que se quiere mantener a toda costa

b) Factores de riesgo a nivel pedagógico:

- Contacto físico no reflexionado ni evaluado
- Educación sexual rígida o inexistente
- Ausencia de participación de los padres de familia
- Desconsideración de los derechos del niño
- Falta de prevención
- Sin límites ni reglas claras. Cuando no hay reglas sobre los límites pueden ocurrir violaciones de esos límites.

- Convertir el abuso sexual en un tema tabú
- c) Factores de riesgo a nivel relacional:**
- Concentración de autoridad y poder en una sola persona
 - Fronteras borrosas entre lo profesional y lo privado
 - Dependencia (personal, económica, etc.) en cuanto a compañeros/as y superiores
 - Colegialidad y espíritu de equipo mal entendidos
 - Cercanía excesiva entre niños y profesionales
 - Líder carismático muy respetado en público
 - Exigencia de lealtad a los niños
- d) Factores de riesgo a nivel personal**
- No tener emergida la vocación
 - No tener clara la identidad sexual
 - No tener conciencia de la influencia de la historia pasada en el comportamiento presente.
 - No hacer opciones relacionadas ni opciones de actitudes desde la propia vocación y consagración.
 - Creer que no se necesita de acompañamiento para hacer el camino de la identidad, madurez afectiva y fidelidad a la conciencia profunda, para generar vida adulta, madura y libre.

II-PRINCIPIOS QUE ASEGURAN QUE SOMOS UNA INSTITUCIÓN QUE CUIDA LA PREVENCIÓN.

- 1) Transparencia y accountability (obligación de “dar cuenta”).**
- a) Cada persona con cargo actúa de tal modo que esté dispuesto de dar cuenta de lo que hace. Y este “dar cuentas” está claramente organizado.
 - b) En la práctica, todas las personas deben dar cuenta a alguien de lo que hacen.
 - c) No se puede aceptar que la responsabilidad quede en el aire sin la obligación y/o el hecho de dar cuenta.
 - d) En los casos de abusos, la urgencia es una de las claves de este “dar cuentas”. Postergar y tardar en actuar inconscientemente es irresponsable.
- 2) El punto clave, el criterio, siempre es la víctima**
- a) Es la víctima la que está en el centro de nuestra atención e interés, no la Orden o la Iglesia como institución.
 - b) Buscamos el bien de la víctima, de los niños y jóvenes, y no el prestigio de la institución.
- 3) Prevención.**
- a) Nuestro objetivo es convertirnos en un espacio que sea seguro para los niños, los jóvenes y los adultos vulnerables.

- b) Apostamos por una cultura institucional que favorezca la madurez afectiva y humana de sus miembros.

4) El interés superior del niño³.

- a) Esto nos obliga, siempre, a actuar defendiendo al buen nombre y a la integridad personal del niño, teniendo cuidado en las publicaciones de noticias, de tal manera que evitaremos la segunda victimización del menor, cuando se trata de un hecho criminal no público.

5) Cambios desde dentro.

- a) Un cambio cultural debe iniciarse siempre desde dentro de la institución. Un cambio cultural es eficaz su se produce desde dinámicas de aprendizaje y convencimiento.
- b) Si no cambiamos la cultura, no cambia nada. Buscamos un cambio profundo, no solamente estructural, sino incluso espiritual.

6) Claves no negociables

- a) Los cambios culturales necesitan expresiones estructurales y opciones claras; deben encarnarse en decisiones.
- b) Las disposiciones de las convenciones institucionales no son negociables
- c) Aquellos puntos que quedan definidos y en los que nos ponemos de acuerdo, no son negociables. De lo contrario, no sirven para nada.

7) Control y evaluación.

- a) Las estructuras y documentos que tenemos deben ser revisados y evaluados periódica y frecuentemente. Estamos en un proceso de aprendizaje, y esto exige revisión constante.

8) Trabajar en equipo.

- a) Es fundamental crear equipos y trabajar siempre en colaboración con otros.
- b) El trabajo en equipo es condición para la transparencia y la accountability.
- c) Es importante involucrar puntos de vista diferentes, incluyendo hombres y mujeres, así como a profesionales diversos.

9) Fact finding y procesos claros

- a) Es muy importante que todos los hechos estén claramente establecidos. Sin un proceso claro de indagación de los hechos y de elaboración de informes no es posible determinar si la alegación es creíble o si hay que proceder o no. La claridad y exhaustividad de los procesos es condición de la accountability.
- b) La indagación de los hechos (fact finding) no supone ningún juicio previo; se trata de conocer la realidad lo más objetivamente posible.

³ ONU. Convención de los Derechos del Niño, art.3.1. 2 de septiembre de 1990. “En todas las medidas concernientes a lo niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será siempre el interés superior del niño”.

III-ELEMENTOS FUNDAMENTALES PARA LA PREVENCIÓN.

A-UNA CULTURA INSTITUCIONAL QUE ES CAPAZ DE PREVENIR ABUSOS Y MALTRATOS EN SU ENTORNO.

- 1) **Nuestras instituciones y comunidades.** Se caracterizan por los rasgos que hemos definido en el apartado anterior. Sólo así podremos convertirnos (la palabra “conversión” está conscientemente elegida) en espacios sostenidos por una cultura generadora de personas capaces de ser “Buena Noticia para los niños”.

- 2) **Factores institucionales de protección.**
 - a) Marcos directivos claros
 - b) Estándares de comportamiento adecuados
 - c) Programas claros de educación sexual
 - d) Estrategias coherentes de Pastoral Vocacional, Formación Inicial y selección de cooperadores laicos.
 - e) Derecho de participación de los niños.
 - f) Organización de todos los procesos de reclamaciones de modo independiente y autónomo.
 - g) Claridad y criterios comunes en el manejo de situaciones sospechosas
 - h) Trabajo preventivo adecuadamente organizado.
 - i) Consenso sobre el estilo pedagógico.

- 3) **Estrategias para espacios seguros**
 - a) Dinámicas de participación y de escucha de los niños y jóvenes
 - b) Procesos educativos sobre sus derechos como niños y jóvenes
 - c) Reglas de convivencia desarrolladas con la colaboración de los niños y jóvenes
 - d) Locales, aulas, despachos dotados de todas las condiciones que garanticen el respeto a los niños y jóvenes
 - e) Los niños y jóvenes, así como las familias, saben a quién deben informar de las situaciones problemáticas.
 - f) Formación, a los adultos, en derechos y deberes de la protección de infancia y adolescencia.



B-ESTRUCTURAS QUE AYUDAN A MANTENER Y MEJORAR LA CULTURA INSTITUCIONAL Y QUE EJECUTAN LA TAREA DE LA PREVENCIÓN Y LA INTERVENCIÓN.

Nuestra Orden tiene estructuras y organismos en tres niveles diferentes: **local, demarcacional y general**. Debemos trabajar a los tres niveles. La dinámica de comunicación entre ellos debe ser fluida y ágil. Tal y como está dispuesto por la Santa Sede, si el caso de abuso del que se trata afecta a un sacerdote de la Orden, el informe debe pasar cuanto antes al P. General, y se trabajará en plena coordinación entre las estructuras generales y demarcacionales.

NIVEL LOCAL Y DEMARCACIONAL

Este documento-marco está concebido desde el punto de vista procesual, de gradualidad. Iremos poco a poco construyendo las estructuras y los dinamismos.

- 1) **Oficina Provincial (Viceprovincial, Vicarial) de Protección del Menor.** Es un paso fundamental: crear la Oficina de Protección del Menor.
 - a) Se debe nombrar un **Responsable Provincial de Protección del Menor**. Normalmente no será necesario que al comienzo esté plenamente liberado para ello, pero es probable que haya que asumir que poco a poco la tarea irá absorbiendo el tiempo de esta persona.
 - b) Hay que constituir un **equipo de apoyo**, con dos o más personas. Es bueno que uno de ellos sea miembro de la Congregación Provincial, para asegurar la conexión con la dirección de la demarcación.
 - c) Esta Oficina debe tener una **dirección electrónica y un teléfono propios**, para poder recibir informaciones y denuncias y poder trabajar con autonomía. Deben ser datos públicos y deben estar en la página web de la demarcación, de las escuelas, etc. Debe quedar claro que el responsable controla este email de modo frecuente y regular.
 - d) **Tareas fundamentales** de la Oficina Provincial de Protección del Menor.
 - i) En primer lugar, la captación de las posibles denuncias que se planteen.
 - (1) Detectar situaciones de riesgo y de abuso o maltrato sufrido por menores en nuestro entorno.
 - (2) Actuar como órgano promotor de la prevención y como órgano de intervención en casos de abusos cometidos en nuestras instituciones.
 - (3) Para promover la prevención, la Oficina captará las denuncias y ofrecerá propuestas a los diversos departamentos de la Provincia interesados en el tema, que serán los que asumirán las tareas de la prevención.
 - ii) La Oficina se irá desarrollando poco a poco. Apuntamos tareas que se irán asumiendo con el tiempo:
 - (1) Hacer funcionar el sistema de detección de abusos o maltratos, con la colaboración de los responsables locales.
 - (2) Recibir denuncias a través de los datos de contacto o de los responsables locales.

- (3) Debe tener reuniones periódicas, bien establecidas, para controlar si han llegado denuncias en los canales de comunicación; verificar si se ha respondido a las denuncias recibidas; acompañar el proceso de los diversos casos.
 - (4) Debe responder a las denuncias, esto es, contactar con los que han declarado y saber ponerse al frente de posibles preguntas del público, de la prensa, etc. Por eso, es fundamental que haya un plan de comunicación para casos de denuncias, bien coordinado con la estrategia de comunicación de la Demarcación.
 - (5) Este Plan de Comunicación debe dejar claro quién va a hablar, qué va a decir y cómo lo va a decir.
- e) La Oficina debe tener **bien determinados los hechos correspondientes a cada caso**. Por ello,
- i) Siguiendo las normativas civiles y eclesiales, tiene que comunicar a la dirección correspondiente que ponga en marcha los procesos legales necesarios.
 - ii) Tiene que distinguir entre casos que involucran a laicos, clérigos o personas consagradas, para dirigirlos a las instituciones que tienen las competencias en estos temas. En el caso de clérigos, debe informarse rápidamente al P. General, dado que es a la Orden a quien corresponde gestionar estos procesos ante la Congregación para la Doctrina de la Fe.
 - iii) Tiene que establecer los criterios para definir qué es una acusación creíble.
- f) **La Oficina debe cuidar y garantizar su propio desarrollo.**
- i) Tiene que mantener el proceso de aprendizaje en cuanto a la protección de los menores (a través del feedback, reflexión, planificación). Esto significa que lo que vamos descubriendo nos ayuda a avanzar en la formación de las personas y en la toma de decisiones.
 - ii) Tiene que analizar y evaluar los procedimientos puestos en marcha en el nivel local, dando su opinión y orientación.
 - iii) Tiene que tener un plan estratégico para la formación y para la puesta al día de las medidas propias de la protección del menor. Es muy conveniente que esta Oficina tenga bien organizada su relación con el Secretariado Provincial de Ministerio.
 - iv) Tiene que organizar la red de responsables a nivel demarcacional.
 - v) Es fundamental el encaje adecuado de esta Oficina con la vida de la demarcación. Hay que tener en cuenta, de modo especial, su relación con el Ministerio, la Formación Permanente y la Comunicación.
 - vi) Impulsar una cultura de promoción de la maduración afectiva sana y adulta, y una cultura de prevención del maltrato o abuso del menor.
- g) Por todo ello, **las competencias que los miembros de esta Oficina** deben saber manejar son las siguientes: legislativa (civil y eclesial), psicología, pedagogía y comunicación. Dado que no es fácil que todas estas áreas sean atendidas desde los propios miembros de la Oficina, que normalmente serán dos o tres personas, se hace necesario que haya consultores expertos y confiables, en estas materias, en los que poder apoyarse.

- h) La Oficina Provincial **informará sistemáticamente a la Congregación General** de todos los procesos relacionados con la Protección del Menor que acontecen en la Provincia, sea cual sea su tipología.

2) **Claves de la organización local.**

- a) Es necesario **desarrollar un sistema u organismo local**. Sus funciones fundamentales son las siguientes:

- i) Detectar situaciones de riesgo y de abuso o maltrato sufrido por menores en un colegio
- ii) Actuar como un órgano de triple función:
 - (1) de promoción de madurez afectiva adulta;
 - (2) de prevención de casos de abuso;
 - (3) de intervención en casos de abusos cometidos en la obra, captando las denuncias y ofreciendo sugerencias y líneas de acción a las diversas instancias de la institución.
- iii) El responsable último para el funcionamiento de este sistema es el director del instituto.
- iv) Todo tiene que estar reglamentado en los documentos institucionales.

b) **El responsable local de protección del menor.**

- i) Es asignado por el director, y debe ser diferente de la persona del director. No es necesario que se dedique a esto a pleno tiempo.
- ii) Debe tener datos de contacto publicados y regularmente controlados
- iii) Tiene la obligación de discreción, según las normas de protección de datos
- iv) Al recibir las denuncias, no tiene la facultad de ponderar la validez o credibilidad de la acusación, sino que se debe transmitir de modo inmediato la denuncia al nivel demarcacional.
- v) Es bueno coordinar esta función del responsable con otras funciones del instituto, es decir: la Formación Permanente, la Orientación y el Psicólogo.

c) **Tareas del responsable local:**

- i) Captar y recibir denuncias
- ii) Tiene que saber orientarse en los aspectos jurídicos y psicológicos de casos de abuso y maltrato. Esto supone una formación básica en esos temas.
- iii) Debe colaborar en la elaboración del plan de formación en el tema de la salvaguardia del menor, en colaboración con la dirección del instituto.
- iv) Además del plan de Formación Permanente, debe cuidar que los nuevos empleados y otras personas que lo necesiten reciban la formación inicial en el tema de la salvaguardia.
- v) En todo tiene que funcionar en red con la demarcación y conectarse con el responsable demarcacional de modo inmediato, si hay denuncias.

NIVEL DE LA ORDEN

Departamento de Protección del Menor.

La Orden debe tener estructurado el Departamento de Protección del Menor, con un responsable general (no necesariamente con dedicación completa) y las personas y estructuras necesarias para su adecuado funcionamiento. Señalamos sus objetivos y tareas fundamentales.

- 1) Recibir todas las informaciones relacionadas con la Protección del Menor de todas las demarcaciones de la Orden.
- 2) Organizar y archivar adecuadamente estas informaciones, manteniendo siempre informados al P. General y a la Congregación General.
- 3) Ofrecer orientaciones sobre prevención en el conjunto de la Orden.
- 4) Actuar como órgano de intervención en casos de abusos cometidos en nuestras instituciones por religiosos clérigos, según lo dispuesto por la Santa Sede.

C-DOCUMENTOS Y REGLAMENTOS

Nos referimos especialmente al nivel demarcacional. Y ofrecemos sugerencias que pueden ayudar en toda esta tarea.

1) Política de protección del menor

a) Características:

- i) Debe estar escrita y ser conocida
- ii) Debe formar parte de la Formación Inicial, tanto de los jóvenes religiosos como del personal de nuestras obras.
- iii) Debe ser conocida y aceptada por todas las personas que forman parte de nuestras obras, incluidas las personas cuya presencia es más eventual.
- iv) Debe ser implementada y revisada regularmente.

b) Contenido:

- i) Es el documento fundamental que debe recoger todo lo que se refiere a la salvaguarda de los menores y adultos vulnerables en la demarcación.
- ii) Debe seguir las normas de la Iglesia.
<http://www.tutelaminorum.va/content/tuteladeiminori/es/sezione-le-risorse/pagina-modello-per-linee-guida.html>
- iii) Sugerencias para su contenido:
 - (1) Preámbulo: principios doctrinales, valores y compromiso institucional sobre la protección del menor.
 - (2) Actuaciones:
 - (a) Prevención y detección
 - (b) Con el personal: código de conducta, selección del personal y formación. Igualmente, formación especial y continua.
 - (c) Con los menores
 - (d) Con las familias
 - (3) Intervención
 - (a) En caso de maltrato

- (b) Oficina provincial de protección del menor
- (4) Marco jurídico y conceptos clave
 - (a) Textos y normas de referencia
 - (b) Definición de conceptos
 - (c) Criterios de credibilidad de una acusación
 - (d) Normas de protección de datos y archivos
- 2) **Código de conducta y buenas prácticas.** Es el documento que describe los actos, comportamientos y actitudes de los miembros del personal que, además de ser coherentes con los principios y valores institucionales, deben estar orientados a conseguir que el menor se sienta seguro y confiado.
- 3) **Política de admisión y contratación de personal.** Deberemos tener en cuenta las referencias de los empleadores anteriores y la ausencia de antecedentes penales.

D-FORMACIÓN

- 1) **Materiales formativos básicos** (formación inicial en el tema) que cada demarcación debe tener.
 - a) Se trata de un material que describe las ideas fundamentales de la salvaguardia de los derechos de los menores y de los adultos vulnerables en nuestras instituciones y comunidades.
 - b) Su objetivo es ayudar a que las personas entiendan los conceptos fundamentales de la salvaguardia, sus objetivos, los procesos y estructuras básicas y cuál es su papel.
 - c) Contenido:
 - i) ¿Qué es la salvaguardia y por qué la Iglesia y la Orden están trabajando sobre ella?
 - ii) Principios, ideas básicas, objetivos, estructuras
 - iii) Derechos de los niños
 - iv) Signos de abuso en los niños
 - v) Factores de riesgo
 - vi) Obligaciones del personal para con los niños
 - vii) Obligación de todos de declarar todos los casos sospechosos de abuso de menores y de explotación.
 - viii) Procesos de identificación y de reporte de abuso
 - ix) Consecuencias de la no observación de las conductas adecuadas
 - x) Aspectos prácticos
 - xi) Este material formativo deberá adaptarse al tipo de destinatarios
- 2) **Los destinatarios de los programas formativos de prevención**
 - a) Personal docente y no docente; los colaboradores; los visitantes de nuestras obras, los niños y estudiantes en general; los padres de familia.

- b) Desde el punto de vista de ser víctimas: los que han sufrido abuso y necesitan una prevención que mitigue los efectos; las víctimas primarias; las víctimas secundarias; los espectadores.

3) Programas de formación especiales y complementarios

- a) Para maestros: programas sobre disciplina no-violenta; empoderamiento de los educadores desde la óptica de la prevención de abusos
- b) Resolución de conflictos
- c) Educación humana, cristiana y calasancia de la sexualidad, para niños y niñas y adolescentes de los centros de educación formal y no formal.

4) Formación continua

- a) Establecer su frecuencia según necesidades
- b) Se trata de una tarea propia de varias comisiones y secretariados
- c) Algunos temas que considerar, por su interés e importancia: el clericalismo; abuso de poder y de conciencia; los factores de riesgo en la familia, en la sociedad, en las escuelas, en la vida consagrada, etc.; la creación de una cultura institucional capaz de prevenir abusos y maltratos en su entorno, etc.

5) Programas de atención después de un abuso

- a) Para las víctimas. Se trata de ayudar a las víctimas primarias y secundarias, mitigando los efectos del abuso sufrido, con la elaboración del duelo e intervención de estrés postraumático.
- b) Para los perpetradores: el objetivo es ayudarles a que puedan seguir viviendo. Hay que pensar también en sus familias.

E-CRITERIOS QUE NOS AYUDAN A VERIFICAR SI LAS MEDIDAS SON ADECUADAS.

1. Las medidas de prevención son dirigidas primordialmente a los adultos, puesto que ellos son los que tienen la responsabilidad principal.
2. Las medidas preventivas son implementadas en intervalos frecuentes, breves y regulares.
3. El lenguaje de las medias utilizadas es adecuado y fácil de entender
4. Los niños y las niñas son considerados por igual en cuanto posibles víctimas
5. Los programas de prevención son implementados por equipos formados por personas de ambos géneros.
6. Las medidas de prevención contemplan la realidad compleja y específica del grupo de personas al que se dirigen: su cultura, religión, estatus, sistema político y legal del país, etc.
7. Las medidas de prevención contemplan también la protección de todos los adultos ante posibles acusaciones falsas que se puedan verter contra ellos.

F-LA COMUNICACIÓN DEL MENSAJE

1) ¿A quién?

- a) A todos los que pertenecen a la institución: religiosos, claustro y personal docente; voluntarios, visitantes, organizaciones que colaboran con nosotros, posibles donantes, gobierno local, beneficiarios de nuestros programas y, sobre todo, a los niños, niñas y adolescentes.

2) ¿Qué?

- a) Los niños y niñas no pueden defenderse si no saben sus derechos. Por eso deben conocerlos, y deben saber qué es un abuso.
- b) Deben conocer lo que es un comportamiento aceptable y lo que no lo es
- c) Deben saber cómo informar y a quién.

- 3) Es bueno que haya **pósteres en el entorno** que presenten en qué consiste la salvaguardia entre nosotros, indicando también cómo actuar en caso de sospechas. Deben ser pósteres que los niños y las niñas puedan entender.

- 4) Hay que tener en cuenta **algunos puntos muy concretos**: idiomas y dialectos diferentes, diversos niveles de entendimiento y de comprensión lectora y que lo publicado sea apropiado localmente. Se deberá estar siempre en coordinación con el responsable de comunicación.

Aprobado en Roma, en sesión de la Congregación General de las Escuelas Pías celebrada el día 20 de noviembre de 2021.

La Congregación General

ANEXO

LA FORMACIÓN DEL RELIGIOSO ESCOLAPIO

La Orden se plantea una revisión profunda de los procesos formativos propios de la Formación Inicial Escolapia, desde la perspectiva de preparar escolapios que sean, en verdad, “buena noticia para los niños y jóvenes”.

Tenemos una muy buena documentación sobre la Formación Inicial Escolapia, sobre todo contenida en el Directorio “La Formación y estudios del Escolapio. FEDE⁴”, aprobado de modo definitivo por el 47º Capítulo General de la Orden celebrado en Hungría en el año 2015.

Lo que presentamos a continuación es la reflexión realizada por todos los formadores de la Orden⁵, que marca claramente la dirección en el tema que nos ocupa. Se trata de una amplia serie de criterios y de prioridades que debemos tener en cuenta en el desarrollo de nuestros procesos de Formación Inicial. En definitiva, se trata de una reflexión sobre elementos esenciales para el discernimiento sobre la superación de la cultura del abuso sexual y del poder, desde la perspectiva de la formación inicial.

A-PUNTOS DE CONTROL ESPECIALMENTE SIGNIFICATIVOS

Señalamos aspectos concretos que nos tienen que hacer reflexionar sobre nuestra realidad formativa, señales o síntomas de procesos que debemos revisar.

EN LOS FORMANDOS

1) Actitudes

- a) Falta de transparencia con la comunidad y sobre todo en las entrevistas formativas y el diálogo con el formador.
- b) Falta de comunicación, cerrazón, aislamiento del candidato a los acompañantes, el candidato que es muy reservado.
- c) Falta de transparencia consigo mismo.
- d) Falta de respeto por los límites.
- e) Falta de continuidad con la propia formación. Falta de motivación.
- f) La pereza para asumir sus responsabilidades formativas y académicas.
- g) Algunos candidatos carecen de empuje para hacer frente a sus problemas afectivos y sexuales.
- h) Falta de responsabilidad.

2) Integración personal y conocimiento y aceptación de sí mismo

- a) Complejo de inferioridad profunda, baja autoestima.

⁴ 48º Capítulo General de las Escuelas Pías. Directorio “La formación y estudios del Escolapio” (FEDE).

⁵ Encuentro general de Formadores de la Orden de las Escuelas Pías. Roma, julio de 2019.



- b) Miedo a la soledad, el candidato que no puede permanecer en silencio (en su habitación).
- c) Heridas por abusos sufridos en su historia.
- d) Rasgos personales demasiado rígidos: perfeccionismo, baja tolerancia a la frustración, idealismo fuera de la realidad.
- e) Falta de autonomía madura: marcadas dificultades para decidir por sí mismos y optan por descargar la responsabilidad en los demás.
- f) Falta de progreso en el camino hacia la adultez, la madurez afectiva y la libertad responsable.
- g) Las formas de vestir no apropiadas en algunos para el contexto: demasiado extravagantes, demasiado "atractivas", solicitan demasiada atención (exagerada), etc.
- h) Hay candidatos que ocultan su identidad o su historia.
- i) Formandos supercríticos que no están satisfechos con la comunidad, demasiadas quejas.
- j) Manifestaciones de padecimientos psíquicos: cambios de temperamento, ensimismamiento.
- k) Hábitos desordenados falta de moderación.
- l) Clericalismo de los formandos, mentalidad de superioridad intelectual, autoimagen sobrevalorada.
- m) Búsqueda de interés propio.
- n) Tendencia a la bebida.
- o) Personalidades manipuladoras.
- p) Procedencia poco clara (viene de otros seminarios o congregaciones). Falta de claridad sobre su origen (dificultad para entregar "antecedentes penales").

3) Relaciones interpersonales, grupales y sociales

- a) Uso irresponsable de dispositivos técnicos como el teléfono celular, la tableta y el PC. Dependencia de los medios de comunicación social: buscan tener un gran número de fans y están pendientes de cuántos los siguen. Mal uso: pornografía.
- b) Aislamiento de los candidatos durante el tiempo libre o durante el tiempo de comunidad a través de mundos particulares.
- c) Relaciones familiares rotas y disfuncionales.
- d) Apego excesivo a su familia.
- e) Problemas con la autoridad: sea porque son demasiado contestatarios o demasiado sumisos.
- f) Relaciones afectivas dependientes (conflictos en las relaciones), sobre todo con los niños o adolescentes de las presencias, son exclusivos con algunos hermanos de la comunidad o con personas con las que trabajan. Pequeños círculos cerrados.
- g) Algunas relaciones marcadas por una tendencia de dominación y/o proteccionismo.
- h) Falta de asertividad en la comunicación.
- i) El candidato que siempre está "bien" con el formador, pero no está bien con el grupo, apariencias.
- j) El candidato que no tiene amigos conocidos.
- k) Presenta dificultades para la amistad con sus iguales, con miembros de la propia edad.

- l) Los que viven la amistad y las relaciones significativas sólo fuera de la comunidad.
- m) Candidatos que tienen mentores poderosos e influyen más que sus formadores.
- n) Dificultad de relación con el sexo opuesto.

4) Dimensión Cristiana - espiritual

- a) Una vida espiritual descentrada.
- b) Falta de discernimiento.
- c) Discurso espiritualizado: el candidato no puede hacer frente a la realidad, espiritualiza su comportamiento.
- d) El candidato que tiene un exceso de apego a los rituales.
- e) No manifiesta interés por la oración o por el crecimiento espiritual.

5) Formación intelectual

- a) Mala gestión del tiempo.
- b) El candidato que sólo sobresale en la dimensión intelectual.
- c) El candidato con estándares intelectuales muy bajos.

6) Dimensión calasancia - escolapia

- a) El candidato que viene de una familia muy pobre y tiene la tentación de ganar dinero como sacerdote para ayudar a su familia.
- b) Motivaciones “poco escolapias”, marcadas por la búsqueda de prestigio.

EN LOS FORMADORES

1) Claridad sobre su rol

- a) Complejo “mesiánico”
- b) Ignorancia en la formación calasancia - constituciones – reglas.
- c) Autoculpa de las debilidades de los formandos.
- d) Formador que educa desde sí mismo y desde su visión e ideologías, sin visión del chico ni de la Orden, demasiado protagonismo en su función (sin trabajar como Equipo Formativo).
- e) Laxismo, falta de exigencia con los procesos.
- f) Falta de disponibilidad para los formandos, falta de ganas de acompañar a los hermanos, se descuida el diálogo personal con los formandos.
- g) La ausencia exagerada en la comunidad de formación (a causa de compromisos externos) o de la comunidad de los hermanos hace que no se tenga la prioridad en la tarea de formación.
- h) Falta de identificación con la misión formativa, no identificado con su función (no le gusta ser formador y lo expresa).

2) Integración personal

- a) La soledad del formador: falta de colaboración, falta de referencia a otros.
- b) Excesiva autorreferencia: falta de humildad, formadores cerrados a la crítica, excesiva rigidez, autosuficiencia y autoritarismo.

- c) No tener integrados los aspectos básicos de identidad, madurez afectiva (sexualidad ordenada), libertad (fidelidad a la conciencia profunda) y pertenencia a la Orden.
- d) Poca estabilidad emocional, con cambios marcados de carácter.
- e) Tener expectativas demasiado altas sobre sí mismo y sobre los formandos, muy estricto con los candidatos, excesiva desconfianza hacia los formandos, poca flexibilidad para tratar con ellos.
- f) Formadores quemados.
- g) Malos hábitos como el consumo excesivo de alcohol.
- h) Falta de coherencia entre predicación y vida, falta de coherencia entre lo que vive y lo que enseña, sobre todo, en los detalles más simples,
- i) Formadores sin proyecto personal (buenas lecturas, ejercicio, trabajo manual, oración, etc.) ni acompañamiento.
- j) No tiene nadie que lo acompañe, sobre todo, porque no lo busca o no considera el valor o la importancia de esta práctica, no vive la formación permanente como una necesidad, falta de voluntad para ser formado, formador sin acompañamiento, quedándose aislado, la falta de formación.
- k) Ansiedad del formador (cuando surge, la cosa ya es grave).

3) Formación intelectual y cultural

- a) Falta profundización en temas esenciales de la vida consagrada, teología, eclesiología, formación humana.

4) Relaciones interpersonales, grupales y sociales

- a) El formador establece una relación de dependencia con los formandos (emocional, espiritual, humana); genera favoritismos, tratando a unos con más atención y cuidado que a otros, o relaciones de dependencia afectiva con sus formandos; selectivo en sus relaciones con los formandos, creando diferentes tipos de vínculos.
- b) Incapaz de generar un clima de cercanía, confianza y apertura.

5) Capacidad para el trabajo, creatividad y responsabilidad

- a) Formadores de prenovicios y juniors que permanecen en la casa sin hacer mucho (porque los candidatos salen de la casa para estudiar).

6) Vida espiritual y cristiana

- a) Pobre formación espiritual.

7) Ministerio escolapio

- a) No vive el sacerdocio como servicio gozoso, sino más bien marcado por un cierto autoritarismo o superioridad ante los demás.
- b) La falta de referencia a la Provincia y Orden por seguir sus propias ideas, no da cuentas a los superiores sobre su tarea formativa y su vida escolapia, o lo hace de manera poco transparente, sólo para cumplir con una formalidad.
- c) Falta de rendición de cuentas en cuestiones económicas.
- d) Formadores sin equipo de formadores, no existe un equipo de formadores, sino que lleva solo la tarea formativa.

B-DINAMISMOS DE CRECIMIENTO Y APRENDIZAJE

Obviamente, se señalan aquellos aspectos que tienen más relación con el tema al que se refiere este documento marco.

1) Aprendizajes esenciales para los formadores

- a) Superar el clericalismo en nuestras comunidades, comprendiendo bien su dinamismo.
- b) Involucrar a los formandos en el proceso de comprensión de la formación.
- c) Conocerse bien y entrar en un proceso de integración psico-espiritual.
- d) Importancia del trabajo en equipo.
- e) Conocer las reglas de la sociedad civil para salvaguardarnos a nosotros mismos y a nuestros formandos.
- f) Adquirir el hábito de tener un director espiritual.
- g) Actualizarnos de maneras creativas y en metodologías sobre la enseñanza.
- h) Vida espiritual consistente: práctica personal de la confesión, celebración diaria de la Eucaristía, cultivo de las devociones personales, la lectura espiritual y vida de oración.
- i) Estar físicamente presente en la casa de formación.
- j) Fomentar el espíritu de transparencia en el proceso formativo.
- k) Favorecer ambiente formativo en el que se puedan abordar temas afectivos.
- l) Implicar a los formandos en las tareas y labores de la comunidad.
- m) Construir la personalidad del formador.
- n) Ser empáticos y asertivos en las relaciones.
- o) Tener una comunicación transparente y fluida.
- p) Desarrollar la misión formativa sin improvisar.
- q) Poseer unas 'llaves' para saber abordar el tema afectivo con cada formando y saber desactivar situaciones o conversaciones inadecuadas.
- r) Tener formación y acompañamiento humano y espiritual.
- s) Capacidad para acompañar y estar presente e interesado en los formandos.
- t) Estar siempre formándose.

2) Estudios y contenidos

- a) Teológicos y de Vida Religiosa
 - i) Profundización en los documentos magisteriales en torno a la formación.
 - ii) Derecho civil y canónico.
 - iii) Misionología.
 - iv) Espiritualidad de la vida célibe, profundizar el tema de la castidad.
 - v) Antropología social y cultural, cultura posmoderna.
 - vi) Tema sobre la ecclesiológia, actualizar la imagen de la Iglesia según el Vaticano II.
 - vii) Reflexionar sobre cómo profundizar nuestro crecimiento en el amor y conocimiento de la Palabra, qué espiritualidad debemos vivir en la vida diaria, cómo compaginar nuestra vida activa y la vida de oración.
 - viii) Teología y espiritualidad de Jesús como siervo.
 - ix) La vida religiosa como el lugar de la "kénosis".
 - x) Vida religiosa y carismática.



b) Realidades y relaciones Humanas

- i) Formación sobre factores de riesgo, prevención y consecuencias en relación con los abusos.
- ii) Profundizar en el diagnóstico de conductas afectivas desordenadas y en los elementos que ayudan a la prevención de abusos.
- iii) Abusos sexuales de niños por parte de clérigos.
- iv) El buen uso de la tecnología.
- v) Proyecto de vida y acompañamiento personal.
- vi) La educación emocional, el control de los afectos.
- vii) Gestión de conflictos y crisis.
- viii) Comunicación asertiva.
- ix) Individualismo.
- x) Inmersión de los formandos en la vida y el trabajo de la gente pobre.
- xi) Cursos de autoconocimiento: crecer en humildad y aceptación de sí mismo y de los demás.
- xii) Curso para promover el acompañamiento.
- xiii) Curso para una mejor comprensión de la sexualidad.
- xiv) Cuidado de la salud.
- xv) Estudiar áreas como la psicología, la espiritualidad de la dirección espiritual y el asesoramiento.
- xvi) Adquirir herramientas de psicología práctica para el acompañamiento más eficaz, reflexionar sobre la tarea del acompañamiento, qué herramientas pueden ayudar en el ejercicio de la escucha y acompañamiento de los formados.
- xvii) Cuidar la relación con las familias de los formandos.

c) Aprendizajes sobre las ESCUELAS PÍAS

- i) Qué tipo de Provincia queremos, cómo responder a las Escuelas Pías que nuestros formandos deberán construir y hacer crecer.
- ii) Volver a Calasanz, a profundizar en su experiencia y espiritualidad sacerdotal, al estudio del cuidado de los niños, a la vivencia de la comunidad que nos propone, a escucharlo como maestro de oración y como guía de otros religiosos.
- iii) Explicar la salvaguardia de la política de abuso infantil de la Orden.
- iv) Profundización del conocimiento de las Constituciones.
- v) Formación más intensa en la espiritualidad calasancia.
- vi) Rasgos del sacerdocio escolapio.

3) Estructuras y mediaciones

a) Estatuto de formación.

- i) Incluir en sus anexos el protocolo para protección de los menores (prevención del abuso en todas sus facetas: sexual, de poder y de conciencia).
- ii) Incluir en los planes formativos de las etapas el tema de la prevención del abuso (actualización constante aprovechando los documentos de la Iglesia en este tema).
- iii) Definir en él, el protocolo de admisión de candidatos.

- iv) Incluir en los temas de formación humana aspectos prácticos sobre: autocuidado, limpieza, límites en las relaciones, habilidades en la comunicación asertiva, manejo de emociones, gestión de la sexualidad y la genitalidad, proyecto personal, etc.

- b) Equipo de formadores
 - i) Capacitados en elementos básicos de psicología.
 - ii) Contar con el apoyo de psicólogos a nivel personal para crecer en la idoneidad del servicio formativo, pasando por procesos de acompañamiento psicológico, si es necesario.
 - iii) Reuniones frecuentes de los formadores para hablar sobre los hermanos en formación.
 - iv) Los miembros del equipo han de participar en el proceso de reflexión y discernimiento de los formandos.
 - v) Los formadores han de ser conscientes de su tarea y de la disposición que necesitan para hacer este servicio formativo a la Iglesia.

- c) Comunidad formativa
 - i) La comunidad religiosa ha de ayudar al individuo a crecer en la integración.
 - ii) Ser apoyo constante en el proceso de crecimiento de cada formando.

- d) Apoyos profesionales externos (humanos o espirituales)
 - i) Intervenciones psicológicas especiales cuando sea necesario, cuidando la regularidad de los encuentros para garantizar procesos serios.
 - ii) Realizar psicodiagnóstico externo con un profesional de confianza para todos los prenovicios (diagnóstico de personalidad de entrada).
 - iii) Donde haya directores espirituales externos, hay que conocerlos y tener encuentros periódicos con ellos.

- e) Acompañamiento personal de los formandos
 - i) Ayudarles a ver su historia personal y los dones que tiene la persona.
 - ii) El formador debe acompañar a los candidatos con su presencia, dialogando sistemáticamente con el fin de conocerlos mejor.

- f) Criterios que tener en cuenta con los procesos formativos de los jóvenes
 - i) Cuando hay muchas dudas y dificultades con los candidatos, es necesario tomar decisiones a tiempo, antes de lamentar.
 - ii) Acoger orientaciones o énfasis de la Congregación General en temas de Formación Inicial.
 - iii) Trabajar intensamente para que los formandos se sientan y vivan corresponsables de su propia formación y de la formación de otros formandos.
 - iv) Revisar y reflexionar con los formandos el uso de medios de comunicación.
 - v) Tener sesiones formativas con los formandos sobre los temas de abuso, hacer prevención en esta área. Formar al joven en todo lo relacionado con los abusos y sus consecuencias.



- vi) Fortalecer el tema de la apertura y transparencia durante el proceso de discernimiento vocacional.
 - vii) Hacer consciente a los jóvenes de la sociedad en la que vivimos.
 - viii) Debe haber un informe por escrito al maestro que va a recibir al candidato por parte del escolapio que conoce y ha acompañado al candidato; se necesita un buen discernimiento vocacional al admitir.
 - ix) Generar una dinámica comunitaria y de relación con el formador que permita evitar el miedo (donde exista) en los candidatos de ser expulsados, rechazados, despreciados.
 - x) Promover una dinámica formativa que permita el desarrollo habilidades para la vida en grupo.
 - xi) Formar en la libertad para evitar el abuso de conciencia.
 - xii) Implementar cada año la realización del proyecto personal (proyecto de vida).
- g) Proceso Vocacional
- i) Garantizar un buen proceso vocacional antes del ingreso.
 - ii) Hacer un buen acompañamiento vocacional.
 - iii) Fomentar en los procesos juveniles la necesidad de ser acompañados sistemáticamente.
 - iv) Potenciar experiencias pastorales y espirituales significativas.
 - v) Utilizar los materiales existentes para el Acompañamiento Vocacional Escolapio (AVE).