

CODI DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT

1. Introducció

El Consell de l'Ordre dels Carmelites de COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME ha aprovat en data 9 de juny de 2022 el Codi Ètic, on s'estableixen els criteris d'actuació que s'han d'observar en l'exercici de la seva activitat.

L'objectiu de l'esmentat Codi Ètic és procurar un comportament professional, ètic i responsable a COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME i de tots els seus docents/comunitat educativa, en el desenvolupament de la seva activitat, com a element bàsic de la seva cultura empresarial.

Aquest Codi del Prevenció de l'Assetjament per raó de sexe i altres tipus d'assetjament (d'ara endavant «Codi de Prevenció de l'Assetjament»), constitueix un desenvolupament del Codi Ètic, com a forma d'assegurar el compliment d'un dels compromisos de l'organització, recollit a l'esmentat Codi, i que suposa evitar qualsevol forma d'amenaça, assetjament, abús de poder o coacció i qualsevol altra conducta hostil.

Així mateix, la seva ontologia s'ha d'incardinar amb el PROTOCOL SOBRE ELS ABUSOS A MENORS I PERSONES VULNERABLES adoptat i aprovat el febrer de 2021 per la Província Carmelita del Santíssim Redemptor de Catalunya, amb presència a Espanya i Veneçuela.

2.- Compromisos de COL·LEGI MARE DE DIEU DEL CARME en les seves relacions laborals

La dignitat de la persona, el lliure desenvolupament de la personalitat, la igualtat de tracte i no discriminació i la integritat física i moral són drets fonamentals de la persona, contemplats a les legislacions nacionals i internacionals.

També aquestes legislacions contemplen de manera específica el dret de respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat de tot treballador, compresa la protecció davant d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual i davant de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació per sexual i davant de l'assetjament.

Is compromís fonamental de COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME l'efectiva i plena consecució del principi d'igualtat i no-discriminació entre dones i homes en el marc de les relacions laborals. Això forma part de la seva cultura organitzativa i, per tant, s'estableix en aquest Codi de Prevenció de l'Assetjament els mecanismes necessaris per vetllar pel compliment íntegre del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes i no tolerar conductes o actuacions que suposin o puguin suposar, directament o indirectament, discriminació per raó de sexe, en qualsevol de les seves manifestacions.

Tots els docents/comunitat educativa del COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME, estan obligats a respectar el principi esmentat, havent d'abstenir-se, en tot moment, de realitzar comportaments, actuacions o manifestacions encaminades a discriminar, havent així mateix posar en coneixement de l'organització qualsevol vulneració del principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe.

A més, les conductes d'assetjament, sigui aquest per raó de sexe, sexual, per qualsevol altra causa discriminatòria en la simple fustigació psicològica d'un treballador, seran degudament previngudes i detectades, i s'adoptaran, si escau, les mesures disciplinàries que siguin acords als incompliments que es produeixin.

3.- Objecte del Codi de Prevenció de l'Assetjament

L'objecte d'aquest Codi de Prevenció de l'Assetjament és prevenir l'assetjament i procurar-ne l'eradicació mitjançant l'establiment d'una sèrie de mesures de prevenció i d'un protocol d'actuació en cas de denúncia, d'una manera senzilla, accessible a tots els docents/comunitat educativa, i amb una intenció clara d'evitar, no només les modalitats d'assetjament per raó de sexe i assetjament sexual: una altra causa discriminatòria (com per raó de raça, edat,

orientació sexual, etc.) i assetjament moral o mobbing (assetjament vulnerador del dret a la integritat física i moral i del dret a la dignitat) no basat en causa discriminatòria.

El compromís és procurar un entorn lliure de conductes indesitjades, de comportaments hostils i opressors.

Po això, COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME, treballa per implantar polítiques, normes i valors clars que garanteixin i mantinguin entorns laborals lliures d'assetjament on es respecti la dignitat de tot treballador i es faciliti el desenvolupament de les persones.

Hi ha un compromís ferm en l'organització per mantenir entorns laborals positius, prevenir i evitar comportaments d'assetjament i perseguir i solucionar aquells casos que es produeixin en l'àmbit laboral.

Aquest Codi de Prevenció de l'Assetjament té dos objectius fonamentals:

- a) Establir mesures de prevenció per evitar situacions d'assetjament o situacions susceptibles de constituir assetjament.
- b) Establir un procediment intern d'actuació per als casos en què es produeix una denúncia o queixa interna per part d'algun empleat respecte a un presumpte escenari d'assetjament.

La Direcció de COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME posarà en coneixement de tots els docents/comunitat educativa aquest Codi de Prevenció de l'Assetjament, fent-lo arribar a tots ells, amb les accions adequades de comunicació, formació i sensibilització per a la seva oportuna comprensió i posada en pràctica en tota l'organització.

En aquest sentit, sense perjudici de la presentació del document i la seva publicitat, el Codi de Prevenció de l'Assetjament es lliurarà amb caràcter general als docents/comunitat educativa en el moment de la seva incorporació a l'organització.

4.- Conductes prohibides a l'àmbit laboral

A continuació es defineixen les diferents conductes prohibides a l'àmbit laboral de COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME:

a) Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament, conducta o pràctica realitzats en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o a l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Constituirà assetjament per raó de sexe:

- Tota conducta fustigadora motivada perquè un treballador hagi exercitat o pretengui exercitar drets derivats de l'assumpció de càrregues familiars que habitualment són assumides per les dones, com ara el propi permís de maternitat/paternitat, la reducció de jornada per cura de fills o el permís per lactància.
- Qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es generi contra una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir-ne la discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

b) Assetjament sexual

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular, quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

No cal que les accions d'assetjament sexual a la feina es desenvolupin durant un període prolongat de temps. Una sola acció, per la gravetat, pot ser constitutiva d'assetjament sexual.

A títol d'exemple es poden identificar els comportaments següents que constitueixen assetjament sexual:

- Insinuacions i comentaris molestos, humiliants, de contingut sexual explícit o implícit.
- Comentaris, bromes o acudits obscens, proposicions de caràcter sexual, directes o indirectes.
- Cartes, notes o mails amb contingut sexual que proposin, incitin o pressionin a mantenir relacions sexuals, o que, sense perseguir aquest objectiu, simplement ofenguin o intimideixen el destinatari.
- Insistència en comentaris despectius o ofensius, de naturalesa sexual, sobre l'aparença i la imatge
- Tocaments, gestos obscens, frecs innecessaris.
- Tota agressió sexual.
- Participació en la creació d'un clima laboral que constitueixi "assetjament sexual ambiental", entenent per tal un comportament físic o verbal manifestat en actes, gestos o paraules, comportament que a més es percebi com a indesitjat i indesitjable pel treballador presumptament assetjat o per la persona destinatària dels mateixos i que, si bé no estigui directament adreçat a la sol·licitud de favors ingrat, a través de, per exemple, la reiteració en comentaris o bromes de contingut libidinós o amb constants i innecessàries referències a la sexualitat.
- c) El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual.

c) Assetjament moral

Tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de forma sistemàtica o recurrent, en el si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyscapte o atemptat contra la dignitat del treballador, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera violenta o hostil i que persegueix

anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc.

Entre les conductes que aïlladament o en combinació amb altres, passives o actives, poguessin arribar a ser constitutives d'assetjament moral, cal assenyalar les següents, sempre que aquestes es produeixin de manera sistemàtica i recurrent:

- Al treballador se li ignora, se li exclou o se'l fa el buit.
- S'avalua el seu treball de manera desigual o esbiaixada, criticant el treball que realitza despectivament.
- Se'l deixa sense cap feina a fer, ni tan sols a iniciativa pròpia, o se li assignen tasques o treballs absurds o impossibles, sense sentit, o per sota de la seva capacitat professional o competències
- Si li exigeix una càrrega de treball insuportable de manera manifestament malintencionada o que posa en perill la seva integritat física o salut.
- Rep ofenses verbals, insults, crits.
- Rep crítiques i retrets per qualsevol cosa que faci o decisió que prengui a la feina.
- Es qüestionen o contesten de forma sistemàtica les decisions preses pel treballador assetjat.
- L'humilien, menyspreen o minusvaloren en públic davant d'altres col·legues o davant de tercers.
- El fan burla sobre la vida privada.
- Es creen xafarderies i rumors orquestrats per l'assetjador o assetjadors sobre el treballador assetjat.
- S'imiten de manera habitual els gestos, la postura o la veu, o se li assignen malnoms, amb ànim de ridiculitzar-lo.

- Es monitoritza, anota, registra i consigna inequitàtament el treball del treballador assetjat en termes malintencionats.
- Se li impedeixen oportunitats de desenvolupament professional.

La posada de manifest merament ocasional de les conductes descrites més amunt no constituirà, per si sol, assetjament moral. Per contra, si aquestes conductes se succeeixen de forma sistemàtica i a més ho fan de manera raonablement perllongada en el temps, concorreran els elements configuradors de l'assetjament moral.

5.- Prevenció de l'assetjament

Amb l'objectiu de complir amb el seu compromís de prevenir l'assetjament o situacions potencialment constitutives d'assetjament, COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME implementa les mesures següents:

- Promoure una atmosfera de respecte i correcció a l'ambient de treball.
- Inculcar qualsevol treballador, tant a qui s'incorpori a la plantilla com a qui ja en formi part, els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat.
- Promoure que el dia a dia de les relacions personals entre els treballadors estigui basat en un tracte educat, governat per les bones maneres.
- Prohibir l'ús d'un llenguatge obscè, així com els acudits o comentaris ofensius o de contingut sexista, sigui quin sigui el mitjà de comunicació emprat (oral, mail, fax, etc.).
- Prohibir actituds d'insinuació o manifestacions de caràcter físic, gestos, mirades, tocaments, frecs intencionats, entre d'altres.
- Procurar la integració del personal de nou accés, evitant actituds d'aïllament, mitjançant un seguiment del treballador

incorporat, no només en el procés d'acolliment inicial, sinó posteriorment.

- Evitar fer-se ressò de les circumstàncies personals o culturals del treballador incorporat que es tindran en compte per contribuir a la seva integració, posant els mitjans que tingui al seu abast, a través de la gestió que dugui a terme el departament de Recursos Humans.
- Subministrar informació i formació als docents/comunitat educativa sobre els principis i valors a respectar a l'organització, així com les conductes que no es toleren.

En cas que es detectés en algun moment l'ús per part d'algun empleat d'un llenguatge obscè, així com els acudits o comentaris ofensius o de contingut sexista, sigui quin sigui el mitjà de comunicació emprat (oral, mail, fax, etc.) o actituds d'insinuació o manifestacions de caràcter físic, gestos, mirades, tocaments, frecs intencionats,

- Recordar-li l'existència del present Codi i el seu contingut, en concret, les conductes no tolerades.
- Informar-vos sobre l'abast de les conseqüències de la possible vulneració del Codi.
- Instar el cessament d'aquestes conductes per prevenir un possible marc futur d'assetjament.
- Posar-se a disposició del responsable i de la resta de treballadors per mantenir una reunió o una conversa sobre el que ha passat, que ajudi a normalitzar l'ambient.

COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME es compromet a continuar treballant sobre noves mesures per prevenir l'assetjament, si les definides en aquest Codi no fossin suficients i implementar-les oportunament.

6.- Protocol d'actuació en cas de denúncia per assetjament

A continuació s'estableix un protocol intern d'actuacions per part de COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME davant de situacions en què un empleat denuncia l'existència d'assetjament o fets susceptibles de ser considerat assetjament.

6.1. Principis rectors

Aquest procediment és un procediment àgil i ràpid que, en un clima de confiança, protegeix la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades i procura la protecció suficient del treballador presumptament assetjat quant a la seva seguretat i salut.

Els seus principis rectors són:

- Es procedirà amb la discreció necessària per protegir la dignitat i la confidencialitat de les persones afectades.
- No es divulgarà cap informació a parts no implicades en el cas, llevat que sigui necessari per a la investigació.
- Es realitzarà la investigació sense demores indegudes.
- Es faran audiències imparcials i un tractament just per a totes les persones afectades.
- Es cercarà la veritat i l'esclariment dels fets esdevinguts.
- Se valoraran totes les circumstàncies del cas, especialment si l'acció de l'assetjador ha estat indesitjada i rebutjada per qui la pateix, o per contra acceptada i consentida per qui la rep.
- Es garantirà la responsabilitat i la potestat investigadora del responsable que es designi per a la tramitació del protocol.

6.2. Responsable del Protocol d'Assetjament

COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME designarà un responsable de la tramitació del present protocol (el responsable del Protocol d'Assetjament).

La missió principal de l'esmentat responsable serà impulsar, d'ofici oa instància de part, la tramitació del present protocol d'actuació,

en el cas que tingui coneixement d'una situació potencialment constitutiva d'assetjament, així com donar suport i ajut als docents/comunitat educativa presumptament assetjats, fer les gestions oportunes i posar en marxa les mesures i els tràmits pertinents.

Qualsevol empleat que se senti assetjat o que tingui coneixement d'una presumpta situació d'assetjament podrà adreçar-se de manera confidencial al responsable del Protocol d'Assetjament.

6.3. Mesures Cautelars

En els casos de denúncia d'assetjament i fins a l'arxiu del procediment, el responsable del Protocol d'Assetjament podrà proposar a la Direcció de l'organització, per la gravetat de la conducta denunciada i l'aparença de veracitat dels indicis aportats, la mesura cautelar de separació del treballador presumptament assetjat del presumpte assetjador, així com altres mesures cautelars que s'estimin.

6.4. Tramitació del procediment. Investigació

Per tal de garantir l'agilitat i la rapidesa del present procediment, aquest no s'ha de dilatar més de quinze (15) dies naturals, llevat que, per la complexitat de l'expedient, el responsable del Protocol d'Assetjament decideixi ampliar-lo, deixant constància de les raons de l'ampliació.

El presumpte assetjat o qualsevol persona que tingui coneixement directe o indirecte d'alguna situació presumptament constitutiva de qualsevol de les modalitats d'assetjament, podran denunciar aquesta situació de forma verbal o escrita, seguint les vies de l'apartat 6.2, amb identificació de les persones involucrades (principalment presumptes assetjat i assetjador), davant del responsable del Protoc.

El responsable del Protocol d'Assetjament podrà practicar les diligències que estimi oportunes per a la deguda investigació i aclariment dels fets. A títol d'exemple, podreu:

- Realitzar qüestionaris i entrevistes confidencials amb les persones que consideri oportú.
- Concertar audiències amb l'empleat afectat, el presumpte assetjador, els superiors i els companys del presumpte assetjat i amb qualssevol persones que consideri necessàries.
- Recollir quanta informació sigui possible a través de la documentació del Col·legi. Els responsables de cada departament col·laboraran en l'aportació de tota la documentació que el responsable del Protocol d'Assetjament requereixi per a aclarir els fets.
- Si és indispensable per aclarir els fets, adoptar mesures de vigilància a través de detectius o mitjans informàtics, telemàtics o audiovisuals, sempre que aquests atenguin criteris de raonabilitat, idoneïtat i proporcionalitat, atenent el respecte del dret a la intimitat dels treballadors o de qualsevol altre dret fonamental.
- Sol·licitar ajut extern (juristes, psicòlegs o altres professionals).
- Qualsevol altres diligències que el responsable del Protocol d'Assetjament estimi necessàries per a aclarir els fets.

El responsable del Protocol d'Assetjament haurà de prendre notes de totes les actuacions que tinguin lloc durant la tramitació del procediment y recopilarà tota la informació documental o sustentada en un altre tipus de suports, tot això s'anirà incorporant a un expedient individual. Aquest formarà part d'un arxiu d'expedients absolutament confidencial que contingui cadascun dels casos que s'han instruït a l'organització.

Només el responsable del Protocol d'Assetjament i el Consell d'Administració tindran accés a aquests fitxers.

Només es donarà informació de l'expedient a la representació legal dels treballadors, en els supòsits en què el treballador afectat per

l'assetjament així ho sol·liciti.

Es prohibeix expressament qualsevol represàlia contra les persones que efectuïn una denúncia, testifiquin, ajudin o participin en una investigació sobre una presumpta situació d'assetjament o s'oposin a qualsevol conducta que constitueixi una situació d'assetjament contra ell mateix o contra tercers.

Això no obstant, si de la investigació realitzada es posés en evidència que el presumpte assetjat, testimonis o el presumpte assetjador han actuat amb acreditada falta de bona fe i ànim de danyar, l'organització podrà adoptar les mesures previstes per l'ordenament per als supòsits de transgressió de la bona fe contractual.

6.5. Finalització del procediment

El responsable del Protocol d'Assetjament elaborarà, en el termini de cinc (5) dies naturals des de la finalització de la investigació, un Informe de Conclusions que contindrà una proposta de resolució del conflicte i del qual es traslladarà, als efectes oportuns, a la Direcció General de l'Organització, que el sotmetrà al Consell d'Administració en ple o als consellers que el mateix Consell. Les decisions del Consell en ple o dels consellers designats a aquest efecte s'han d'adoptar per majoria.

La finalització del procediment seguirà els passos següents:

1a PROPOSTA DE RESOLUCIÓ DEL CONFLICTE

- a) En cas de confirmar-se l'existència d'una situació d'assetjament i de l'existència de proves del mateix, el Provincial de l'Ordre dels Carmelites o bé els consellers designats per a això, podran adoptar la decisió de la imposició d'una sanció davant de l'assetjador (per exemple, l'acomiadament).
- b) En cas que el responsable del Protocol d'Assetjament, una vegada conclòs el procediment de recerca, no tingui elements clars per determinar l'existència d'assetjament o aquest no es

pugui acreditar, però tanmateix es conclouï que allò que subjau és un conflicte personal rellevant generat a la feina, el departament de Recursos Humans haurà de posar tots els mitjans al seu abast per procurar un remei a aquest conflicte, proposant solucions.

- c) Si no es confirma l'existència d'una situació d'assetjament ia més, en finalitzar el procediment, el responsable del Protocol d'Assetjament determina la falsedat intencionada de la denúncia i aquesta falsedat intencionada és susceptible d'acreditar-se, pot proposar a la Direcció General les sancions disciplinàries a imposar davant l'autor d'aquestes falses imputacions.

2n MESURES DE RESARCIMENT AL PRESUMPT E ASSETJAT I DISSUASIÓ A ELS TREBALLADORS PERQUÈ NO INCORREN EN FUTURES SITUACIONS D'ASSETJAMENT.

El responsable del Protocol d'Assetjament podrà proposar mesures tendents al rescabament del presumpte assetjat ia la dissuasió dels treballadors davant de futures situacions d'assetjament, entre les quals cal esmentar les següents:

- Suport psicològic i social a l'assetjat i la família.
- Modificació d'aquelles condicions laborals que, amb el consentiment previ del treballador assetjat, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Adopció de mesures de vigilància en protecció del treballador assetjat.
- Recordatori als Docents/comunitat educativa dels principis i valors ètics i morals de l'empresa.

3r RESOLUCIÓ DEL CONFLICTE

A la vista de les propostes de resolució del conflicte, de les proves obtingudes sobre l'assetjament i de les mesures de rescabament,

si escau, proposades pel responsable del Protocol d'Assetjament, el Consell d'Administració en ple o els Consellers designats amb aquesta finalitat, adoptaran una resolució fonamentada.

Annex I: Terminologia

Als efectes del present Codi, s'entendrà per:

Docents / comunitat educativa: Tots els consellers, directius, docents i restes de treballadors de COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME, així com els alumnes. Pel que fa als empleats i directius qualsevol que sigui la seva forma de contractació, ja tinguin relació laboral o merament mercantil, quan actuïn en la seva condició de tals, és a dir, a nom i per compte de COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME, i tots dos i ho fan directa com indirectament, per si o a través de persona interposada o per què mitjà d'alguna societat o altre tipus important controlada.