

CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

1. Introducción

El Consejo de la Orden de los Carmelitas de COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME ha aprobado en fecha 9 de Junio de 2022 el Código Ético, en el que se establecen los criterios de actuación que deben ser observados en el desempeño de su actividad.

El objetivo del citado Código Ético es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable en COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME y de todos sus docentes / comunidad educativa, en el desarrollo de su actividad, como elemento básico de su cultura empresarial.

El presente Código del Prevención del Acoso por razón de sexo y otros tipos de acoso (en adelante «Código de Prevención del Acoso»), constituye un desarrollo del Código Ético, como forma de asegurar el cumplimiento de uno de los compromisos de la organización, recogido en el citado Código, y que supone evitar cualquier forma de amenaza, acoso, abuso de poder o coacción y cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Asimismo su ontología debe incardinarse con el PROTOCOLO SOBRE LOS ABUSOS A MENORES Y PERSONAS VULNERABLES adoptado y aprobado en febrero de 2021 por La Provincia Carmelita del Santísimo Redentor de Cataluña, con presencia en España y Venezuela.

2.- Compromisos de COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME en sus relaciones laborales

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato y no discriminación y la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona, contemplados en las legislaciones nacionales e internacionales.

También dichas legislaciones contemplan de manera específica el derecho de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de todo trabajador, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Es compromiso fundamental de COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME la efectiva y plena consecución del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales. Ello forma parte de su cultura organizativa y, por lo tanto, se establece en este Código de Prevención del Acoso los mecanismos necesarios para velar por el cumplimiento íntegro del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y no tolerar conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer, directa o indirectamente, discriminación por razón de sexo, en cualquiera de sus manifestaciones.

Todos los docentes / comunidad educativa del COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME, están obligados a respetar el mencionado principio, debiendo, en todo momento, abstenerse de realizar comportamientos, actuaciones o manifestaciones encaminadas a discriminar, debiendo asimismo poner en conocimiento de la organización cualquier vulneración del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo que pudiera conocer.

Además, las conductas de acoso, sea éste por razón de sexo, sexual, por cualquier otra causa discriminatoria o consista en el mero hostigamiento psicológico de un trabajador, serán debidamente prevenidas y detectadas, adoptándose en su caso las medidas disciplinarias que sean acordes a los incumplimientos que se produzcan.

3.- Objeto del Código de Prevención del Acoso

El objeto del presente Código de Prevención del Acoso, es prevenir el acoso y procurar su erradicación mediante el establecimiento de una serie de medidas de prevención y de un protocolo de actuación en

caso de denuncia, de una manera sencilla, accesible a todos los docentes / comunidad educativa, y con una intención clara de evitar, no sólo las modalidades de acoso por razón de sexo y acoso sexual, sino todas las que también se pueden incluir dentro del fenómeno del acoso: acoso basado en otra causa discriminatoria (como por razón de raza, edad, orientación sexual, etc.) y acoso moral o «mobbing» (acoso vulnerador del derecho a la integridad física y moral y del derecho a la dignidad) no basado en causa discriminatoria.

El compromiso es procurar un entorno libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores.

Por ello, COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME, trabaja para implantar políticas, normas y valores claros que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de todo trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Existe un firme compromiso en la organización por mantener entornos laborales positivos, prevenir y evitar comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

El presente Código de Prevención del Acoso tiene dos objetivos fundamentales:

- a) Establecer medidas de prevención para evitar situaciones de acoso o situaciones susceptibles de constituir acoso.
- b) Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que se produce una denuncia o queja interna por parte de algún empleado respecto de un presunto escenario de acoso.

La Dirección de COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME pondrá en conocimiento de todos los docentes/comunidad educativa este Código de Prevención del Acoso, haciéndolo llegar a todos ellos, con las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica en toda la organización.

En este sentido, sin perjuicio de la presentación del documento y su publicidad, el Código de Prevención del Acoso se entregará con carácter general a los docentes/comunidad educativa en el momento de su incorporación a la organización.

4.- Conductas prohibidas en el ámbito laboral

A continuación se definen las distintas conductas prohibidas en el ámbito laboral de COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME:

a) Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento, conducta o práctica realizados en función del sexo de una persona, con el propósito o al efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituirá acoso por razón de sexo:

- Toda conducta hostigadora motivada porque un trabajador haya ejercitado o pretenda ejercitar derechos derivados de la asunción de cargas familiares que habitualmente son asumidas por las mujeres, como, por ejemplo, el propio permiso de maternidad/paternidad, la reducción de jornada por cuidado de hijos o el permiso por lactancia.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se genere contra una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

b) Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

A título de ejemplo se pueden identificar los siguientes comportamientos que constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual explícito o implícito.
- Comentarios, bromas o chistes obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas, notas o mails con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, o que, sin perseguir dicho objetivo, simplemente ofendan o intimiden al destinatario.
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos, de naturaleza sexual, sobre la apariencia e imagen
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.
- Participación en la creación de un clima laboral que constituya «acoso sexual ambiental», entendiendo por tal un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por el trabajador presuntamente acosado o por la persona destinataria de los mismos y que, si bien no esté directamente dirigido a la solicitud de favores de naturaleza sexual, sea capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, a través de, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad.

- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.

c) Acoso moral

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe señalar las siguientes, siempre que éstas se produzcan de manera sistemática y recurrente:

- Al trabajador se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos o imposibles, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

- Se cuestionan o contestan de forma sistemática las decisiones tomadas por el trabajador acosado.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- Le hacen burla sobre su vida privada.
- Se crean cotilleos y rumores orquestados por el acosador o acosadores sobre el trabajador acosado.
- Se imitan de forma habitual sus gestos, su postura o su voz, o se le asignan mote, con ánimo de ridiculizarlo.
- Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo del trabajador acosado en términos malintencionados.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

La puesta de manifiesto meramente ocasional de las conductas arriba descritas no constituirá, por sí solo, acoso moral. Por el contrario, si dichas conductas se suceden de forma sistemática y además lo hacen de manera razonablemente prolongada en el tiempo, concurrirán los elementos configuradores del acoso moral.

5.- Prevención del acoso

Con el objeto de cumplir con su compromiso de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME implementa las siguientes medidas:

- Promover una atmósfera de respeto y corrección en el ambiente de trabajo.

- Inculcar a todo trabajador, tanto al que se incorpore a la plantilla como al que ya forme parte de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Promover que el día a día de las relaciones personales entre los trabajadores esté basado en un trato educado, gobernado por las buenas formas.
- Prohibir el uso de un lenguaje obsceno, así como los chistes o comentarios ofensivos o de contenido sexista, cualquiera que sea el medio de comunicación empleado (oral, mail, fax, etc.).
- Prohibir actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, miradas, tocamientos, roces intencionados, entre otras.
- Procurar la integración del personal de nuevo acceso, evitando actitudes de aislamiento, mediante un seguimiento del trabajador incorporado, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.
- Evitar hacerse eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador incorporado que se tendrán en cuenta para contribuir a su integración, poniendo los medios que tenga a su alcance, a través de la gestión que al respecto lleve a cabo el departamento de Recursos Humanos.
- Suministrar información y formación a los docentes/comunidad educativa sobre los principios y valores a respetar en la organización, así como las conductas que no se toleran.

En el supuesto de que se detectara en algún momento el uso por parte de algún empleado de un lenguaje obsceno, así como los chistes o comentarios ofensivos o de contenido sexista, cualquiera que sea el medio de comunicación empleado (oral, mail, fax, etc.) o actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, miradas, tocamientos, roces intencionados, entre otras,

inmediatamente se acudir  a su responsable para:

- Recordarle la existencia del presente Código y su contenido, en concreto, las conductas no toleradas.
- Informarle sobre el alcance de las consecuencias de la posible vulneración del Código.
- Instar al cese de dichas conductas en aras a prevenir un posible marco futuro de acoso.
- Ponerse a disposición de dicho responsable y del resto de trabajadores para mantener una reunión o una conversación sobre lo ocurrido, que ayude a normalizar el ambiente.

COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME se compromete a seguir trabajando sobre nuevas medidas para prevenir el acoso, si las definidas en este Código no fueran suficientes y a implementarlas oportunamente.

6.- Protocolo de actuación en caso de denuncia por acoso

A continuación se establece un protocolo interno de actuaciones por parte de COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME ante situaciones en las que un empleado denuncia la existencia de acoso o hechos susceptibles de ser considerado acoso.

6.1. Principios rectores

El presente procedimiento es un procedimiento ágil y rápido que, en un clima de confianza, protege la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y procura la protección suficiente del trabajador presuntamente acosado en cuanto a su seguridad y salud.

Sus principios rectores son:

- Se procederá con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de las personas afectadas.
- No se divulgar  ninguna información a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.

- Se realizara la investigación sin demoras indebidas.
- Se realizarán audiencias imparciales y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Se buscará la verdad y el esclarecimiento de los hechos acaecidos.
- Se valorarán todas las circunstancias del caso, en especial si la acción del acosador ha sido indeseada y rechazada por quien la sufre, o por el contrario aceptada y consentida por quien la recibe.
- Se garantizará la responsabilidad y potestad investigadora del responsable que se designe para la tramitación del protocolo.

6.2. Responsable del Protocolo de Acoso

COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME designará un responsable de la tramitación del presente protocolo (el responsable del Protocolo de Acoso).

La misión principal del citado responsable será impulsar, de oficio o a instancia de parte, la tramitación del presente protocolo de actuación, en el caso de que tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso, así como prestar apoyo y ayuda a los docentes/comunidad educativa presuntamente acosados, realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las medidas y trámites pertinentes.

Cualquier empleado que se sienta acosado o que tenga conocimiento de una presunta situación de acoso podrá dirigirse al responsable del Protocolo de Acoso de manera confidencial.

6.3. Medidas Cautelares

En los casos de denuncia de acoso y hasta el archivo del procedimiento, el responsable del Protocolo de Acoso podrá proponer a la Dirección de la organización, por la gravedad de la conducta denunciada y apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida cautelar de separación del trabajador presuntamente acosado del presunto acosador, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas, razonables y

proporcionadas a las circunstancias del caso.

6.4. Tramitación del procedimiento. Investigación

Con el fin de garantizar la agilidad y rapidez del presente procedimiento, éste no deberá dilatarse por más tiempo de quince (15) días naturales, salvo que, por la complejidad del expediente, el responsable del Protocolo de Acoso decidiera ampliarlo, dejando constancia de las razones de la ampliación.

El presunto acosado o cualquier persona que tenga conocimiento directo o indirecto de alguna situación presuntamente constitutiva de cualquiera de las modalidades de acoso, podrán denunciar esta situación de forma verbal o escrita, siguiendo los cauces del apartado 6.2, con identificación de las personas involucradas (principalmente presuntos acosado y acosador), ante el responsable del Protocolo de Acoso.

El responsable del Protocolo de Acoso podrá practicar las diligencias que estime oportunas para la debida investigación y aclaración de los hechos. A título de ejemplo, podrá:

- Realizar cuestionarios y entrevistas confidenciales con las personas que considere oportuno.
- Concertar audiencias con el Empleado afectado, el presunto acosador, los superiores y compañeros del presunto acosado y con cualesquiera personas que considere necesarias.
- Recabar cuanta información sea posible a través de la documentación del Colegio. Los responsables de cada departamento colaborarán en la aportación de toda la documentación que el responsable del Protocolo de Acoso requiera para el esclarecimiento de los hechos.
- Si fuera indispensable para el esclarecimiento de los hechos, adoptar medidas de vigilancia a través de detectives o medios informáticos, telemáticos o audiovisuales, siempre que los mismos atiendan a criterios de razonabilidad, idoneidad y

proporcionalidad, atendiendo al respeto del derecho a la intimidad de los trabajadores o de cualquier otro derecho fundamental.

- Solicitar ayuda externa (juristas, psicólogos u otros profesionales).
- Cualesquiera otras diligencias que el responsable del Protocolo de Acoso estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

El responsable del Protocolo de Acoso deberá tomar notas de todas las actuaciones que tengan lugar durante la tramitación del procedimiento y recopilará toda la información documental o sustentada en otro tipo de soportes, todo lo cual se irá incorporando a un expediente individual. El mismo formará parte de un archivo de expedientes absolutamente confidencial que contenga cada uno de los casos que se han instruido en la organización.

Sólo el responsable del Protocolo de Acoso y el Consejo de Administración tendrán acceso a estos archivos.

Sólo se dará información del expediente a la representación legal de los trabajadores, en los supuestos en que el trabajador afectado por el acoso así lo solicite.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, ayuden o participen en una investigación sobre una presunta situación de acoso o se opongan a cualquier conducta que constituya una situación de acoso contra sí mismo o contra terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto acosado, testigos o el presunto acosador han actuado con acreditada falta de buena fe y ánimo de dañar, la organización podrá adoptar las medidas previstas por el ordenamiento para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual.

6.5. Finalización del procedimiento

El responsable del Protocolo de Acoso elaborará, en el plazo de cinco (5) días naturales desde la finalización de la investigación, un Informe de Conclusiones que contendrá una propuesta de resolución del conflicto y del que se dará traslado, a los efectos oportunos, a la Dirección General de la Organización, quien lo someterá al Consejo de Administración en pleno o a los consejeros que el propio Consejo designe a estos efectos. Las decisiones del Consejo en pleno o de los consejeros designados para este fin se deberán adoptar por mayoría.

La finalización del procedimiento seguirá los siguientes pasos:

1º PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

- a) En el caso de confirmarse la existencia de una situación de acoso y de la existencia de pruebas del mismo, el Provincial de la Orden de los Carmelitas o bien los consejeros designados para ello, podrán adoptar la decisión de la imposición de una sanción frente al acosador (por ejemplo, el despido).
- b) En caso de que el responsable del Protocolo de Acoso, una vez concluido el procedimiento de investigación, no tenga elementos claros para determinar la existencia de acoso o éste no pueda acreditarse, pero sin embargo se concluya que lo que subyace es un conflicto personal relevante generado en el trabajo, el departamento de Recursos Humanos deberá poner todos los medios a su alcance para procurar un remedio a dicho conflicto, proponiendo soluciones adecuadas.
- c) Si no se confirmase la existencia de una situación de acoso y además, al finalizar el procedimiento, el responsable del Protocolo de Acoso determinase la falsedad intencionada de la denuncia y dicha falsedad intencionada fuera susceptible de acreditarse, podrá proponer a la Dirección General las sanciones disciplinarias a imponer frente al autor de esas falsas imputaciones.

2º MEDIDAS DE RESARCIMIENTO AL PRESUNTO ACOSADO Y DISUASIÓN A LOS TRABAJADORES PARA QUE NO INCURRAN EN FUTURAS SITUACIONES DE ACOSO.

El responsable del Protocolo de Acoso podrá proponer medidas tendentes al resarcimiento del presunto acosado y a la disuasión de los trabajadores ante futuras situaciones de acoso, entre las que cabe citar las siguientes:

- Apoyo psicológico y social al acosado y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador acosado, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador acosado.
- Recordatorio a los Docentes/comunidad educativa de los principios y valores éticos y morales de la empresa.

3º RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

A la vista de las propuestas de resolución del conflicto, de las pruebas obtenidas sobre el acoso y de las medidas de resarcimiento, en su caso, propuestas por el responsable del Protocolo de Acoso, el Consejo de Administración en pleno o los Consejeros designados para tal fin, adoptarán una resolución fundada al respecto.

Anexo I: Terminología

A los efectos del presente Código, se entenderá por:

Docentes / comunidad educativa: Todos los consejeros, directivos, docentes y restos de empleados de COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME, así como los alumnos. En cuanto a los empleados y directivos cualquiera que sea su forma de contratación, ya tengan relación laboral o meramente mercantil, cuando actúen en su condición de tales, es decir, en nombre y por cuenta de o para COL·LEGI MARE DE DÉU DEL CARME, y tanto si lo hacen directa como indirectamente, por sí o a través de persona interpuesta o por medio de alguna sociedad u otro tipo de entidad controlada.