



Instituto de Investigación  
CONTRA LA LEUCEMIA  
**Josep Carreras**

2024

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO



### Creación, diseño y maquetación

Fundación Instituto de Investigación contra la Leucemia Josep Carreras

### Fotografías

Archivos fotográficos de la Fundación Instituto de Investigación contra la Leucemia Josep Carreras

### Dirección

Ctra. de Can Ruti, Camí de les Escoles s/n 08916 Badalona  
Tel. (+34) 93 557 28 00

Para cualquier consulta o comentario relacionado con este documento, por favor, contacte a: [rrhh@carrerasresearch.org](mailto:rrhh@carrerasresearch.org)



## 1. IDENTIFICACIÓN

Protocolo para la prevención y gestión de conflictos, versión 1, entrada en vigor 01/DICIEMBRE/2024 con vigencia hasta 30/NOVIEMBRE/2028.

## 2. PRESENTACIÓN

El derecho a la igualdad es uno de los ejes sobre los que no sólo gravita cualquier sociedad moderna, sino el concepto mismo de democracia y estado de derecho. Así pues, nuestra Constitución lo configura desde una triple perspectiva, como valor superior del ordenamiento jurídico, como derecho fundamental, prohibiendo por ello cualquier tipo de discriminación, y como principio de actuación de los poderes públicos.

Tener derecho a la igualdad significa que todas las personas pueden y deben exigir un trato igualitario y no discriminatorio —ser tratadas por igual en las mismas circunstancias y situaciones—, que tienen el derecho a ser tratadas con dignidad y respeto a su intimidad e integridad física y moral, además de tener la posibilidad de gozar de ambientes educativos y de trabajo libres de todo tipo de violencia y discriminación, ya sea sexista, por razones ideológicas, religiosas o políticas, etc.

El Instituto de Investigación contra la Leucemia Josep Carreras (en adelante IJC) manifiesta su compromiso para conseguir espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y consiguientemente libres de situaciones de cualquier tipo de acoso. Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Por eso se ha elaborado este protocolo.

El Protocolo presenta tres niveles de actuación:

- Prevención primaria: sensibilización dirigida a toda la comunidad IJC a fin de evitar estas conductas, así como poder identificarlas y detectarlas.
- Prevención secundaria: intervención sobre los contextos, circunstancias y factores de riesgo que faciliten la aparición de las conductas de acoso en los diferentes tipos y formas, así como sobre las personas que estén afectadas por estos ambientes.
- Prevención terciaria: aplicación de la normativa existente para investigar y dar respuesta a los casos de acoso denunciados.

Este Protocolo se integrará en el Plan de Igualdad en coordinación con RRHH y la Dirección del IJC.

## 3. OBJETIVOS

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Garantizar el derecho de todas las personas de la comunidad IJC a un trato respetuoso y digno, protegiendo el derecho a la intimidad y libertad de conciencia.
2. Elaborar estrategias de sensibilización.

3. Obtener la información necesaria para la elaboración de diagnóstico sobre esta temática en la organización.
4. Mejorar los canales de coordinación internos y con otros organismos que trabajen en la temática, para favorecer una actuación integral en la organización.
5. Habilitar recursos diversificados para la resolución precoz de cada tipo de acoso.
6. Crear circuitos ágiles de intervención.
7. Definir los roles y responsabilidades de los diferentes agentes.

## 4. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

### 4.1 Ámbito Objetivo

Este Protocolo es aplicable a las conductas que desarrollen los miembros de la comunidad IJC frente a otros miembros de éste o de cualquier persona que colabore, en cualquier forma, con el IJC.

En el diseño de este Protocolo se han seguido las definiciones más frecuentes de la normativa vigente para las diferentes formas del acoso:

- **Acoso discriminatorio:** toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, el género o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo (art. 4 del ET).
- **Acoso sexual:** la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Directiva 2006/54/CE)
- **Acoso psicológico o moral:** exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra u otras personas que actúan en ella desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico). Esta exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo para la salud (NTP 489 i 854 INSHT).
- **Acoso laboral:** hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille a quien la padece, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad (art. 173 de la Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio de Reforma del Código Penal).
- Todo **trato desfavorable relacionado con el embarazo, maternidad, paternidad** o asunción de otros cuidados familiares estará también amparado por la aplicación del presente Protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.
- **Ciberacoso:** conjunto de comportamientos mediante los cuales una persona, un conjunto de personas o una organización utilizan las TIC (Tecnologías de la Información y del Conocimiento) para fustigar a una o más personas.

## 4.2 Ámbito Subjetivo

El presente Protocolo se aplica a cualquier persona que preste en el IJC sus servicios, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con el mismo, independientemente de la ubicación en la que preste estos servicios. Se aplicará también al personal colaborador y al personal afecto a contratos de adscripción o subcontratas o a las empresas de trabajo temporal, así como a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con el IJC por un contrato de prestación de obra o servicio. En el caso de que la persona denunciada o denunciante pertenezca a terceros, el IJC se coordinará con estas empresas o terceros para la gestión adecuada de la denuncia recibida.

## 5. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

### Respeto y protección

- Es necesario actuar con respeto y discreción para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno del IJC.

### Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tiene un carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de manera específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

### Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes que tienen, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica de la participación, el resultado de las fases. En todos estos casos se respetará la obligación de confidencialidad exigida por la Ley 2/2023 de 20 de febrero de protección del informante.

### Apoyo de personas formadas

- El IJC cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

### Diligencia y celeridad

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y resolución rápida de la denuncia.

### Protección frente a posibles represalias

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por participar en el proceso de

comunicación o denuncia de una situación de acoso.

- En los expedientes personales sólo deben incorporarse los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

### **Colaboración**

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y prestar su colaboración con el mismo. Ello podrá ser excepcionado para los sujetos denunciados en aquellos supuestos en los que se investigue una denuncia de naturaleza penal.

### **Medidas cautelares**

- Si durante el procedimiento y hasta el cierre existen indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares (p. ej. Cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...).
- Estas medidas no deben suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de las personas implicadas y éstas las deben aceptar.

### **Vigilancia de la salud**

- Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, la orientación y el informe médico de vigilancia salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica debe considerarse como accidente de trabajo.

## **6. DERECHOS Y OBLIGACIONES**

### **6.1. Obligaciones del IJC**

- Garantizar a las personas trabajadoras los siguientes derechos en la relación laboral:
  - a no ser discriminadas,
  - a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y
  - al respeto a la intimidad y a la debida consideración de su dignidad.
- Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
- Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso.

El incumplimiento de las obligaciones por parte del IJC da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.



## 6.2. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras

- Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
- Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas en cualquier situación dentro del ámbito de actuación del IJC y, significadamente, cuando se active una denuncia y de cooperar.

El incumplimiento de las obligaciones por parte de las personas trabajadoras da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

## 7. PREVENCIÓN

Las acciones de prevención negociadas entre la dirección del IJC y la Comisión de Igualdad son las siguientes:

- Llevar a cabo acciones de sensibilización, de información y de formación (cursos, talleres, sesiones informativas, folletos informativos, carteles...) sobre la prevención del acoso.
- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que favorezcan la cohesión grupal y el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente al detectarlos.
- Implantar un procedimiento efectivo (protocolo) para hacer frente a las comunicaciones y denuncias en materia de acoso.
- Realizar el seguimiento, control y evaluación del procedimiento implantado.
- Aplicar medidas disciplinarias que, en su caso, correspondan.

## 8. PROCESO DE INTERVENCIÓN

El proceso puede iniciarse por comunicación a personas de referencia o directamente por denuncia realizada en el canal expresamente designado para ello por el IJC. En el caso de las personas de referencia éstas estarán obligadas a comunicar inmediatamente la denuncia a la persona Responsable de gestionar las denuncias y a guardar confidencialidad sobre la comunicación recibida. El IJC ha designado a un órgano Responsable del Sistema Interno de Información (en adelante, RSII) siendo este órgano el responsable de recibir las denuncias que se presenten a través del Canal de Denuncias del IJC y de tramitar las eventuales investigaciones internas que resulten necesarias.

### Fase 1: Comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona afectada y preparar la fase de investigación (fase 2), si procede.

Esta fase, , se inicia con la comunicación de la constatación o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación, investigación y asesoramiento.

La comunicación puede hacerla:

La persona afectada.

Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

La comunicación se formulará una vez hayan ocurrido los hechos o bien mientras estén ocurriendo en situaciones de continuidad, tan pronto como sea posible, y se podrá hacer mediante escrito o formulario a través del Canal de Denuncias del IJC accesible a través de este enlace: <https://carrerasresearch.report2box.com> o de una conversación que deberá ser solicitada al RSII a través del mismo Canal de Denuncias.

Una vez la persona denunciante presente su denuncia, mediante el RSII, ésta podrá ser informada a la Comisión de Igualdad. Este último supuesto tendrá lugar únicamente si así lo solicita y autoriza expresamente por escrito la persona informante.

En su caso, las funciones de la Comisión de Igualdad en la aplicación del presente protocolo son:

- Informar y asesorar a la persona afectada.
- Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
- Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

## Fase 2: De investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos denunciados a fin de emitir un informe final de conclusiones sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como de proponer medidas de intervención y/o mejora sobre los procesos del IJC.

El proceso de investigación deberá ser realizado conforme a lo establecido en el Procedimiento de Gestión de las denuncias recibidas del IJC al que se remite este Protocolo.

Con carácter complementario al Procedimiento de gestión de las informaciones recibidas, se establece que el informe de conclusiones debe incluir, también, la siguiente información:

- Si la persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
- Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido alteraciones graves, acreditadas por personal médico.
- Para el caso de que se observen evidencias de la existencia de una situación disruptiva sin que esta constituya una situación de acoso el IJC podrá ofrecer el inicio de un proceso de mediación, facilitación o similar.

Asimismo, tanto si el expediente termina con sanción como si termina sin sanción, hay que realizar una revisión de la situación laboral en la que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.



## ANEXO I: CONSIDERACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO

Tanto el acoso sexual, como por razón de sexo o el acoso laboral (mobbing) o discriminatorio pueden producirse por parte de un superior hacia su subordinado o subordinada (acoso descendente), o por parte de un subordinado o subordinada a un superior (acoso ascendente), también entre compañeros y compañeras e incluso por parte de terceros (acoso horizontal). Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la persona objeto del mismo. Todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o un grupo.

Con el objetivo de identificar adecuadamente cuando estamos ante un caso de acoso o no, procedemos a detallar que **características tienen que cumplirse para considerar una situación como acoso:**

Existencia de dos partes implicadas: acosador/a (comportamientos hostiles, dominantes o vejatorios, ocupe o no posición jerárquica superior a la víctima); y víctima (posición de desventaja respecto a quien le acosa).

El problema es asimétrico, es decir, la víctima no puede defenderse por motivos sociales (posición jerárquica, categoría profesional), económicos (dependencia económica, estabilidad laboral), o bien por causas físicas (edad, fuerza física) o psíquicas (autoestima víctima, carisma de quien acosa).

Las conductas tienen como objetivo claro hacer daño a la víctima, ya sea desacreditándola, discriminándola, ofendiéndola, humillándola, intimidándola o violentándola.

Las conductas de acoso son sistemáticas y perduran en el tiempo, y están focalizadas en una persona o en un grupo reducido.

En casos de mobbing las conductas hostigadoras tienen como objetivo deshacerse de una persona que resulta incómoda, sea por motivos personales, laborales o económicos.

El acoso puede producirse en cualquier momento o lugar en el que las personas se encuentren por razones profesionales y laborales (incluyendo viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales).

### **No tienen la consideración de acoso psicológico/mobbing:**

Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.

Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

