



Instituto de Investigación
CONTRA LA LEUCEMIA
Josep Carreras

2024

PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT



Creació, disseny i maquetatció

Fundació Institut de Investigació contra la Leucèmia Josep Carreras

Fotografies

Arxius fotogràfics de la Fundació Institut de Recerca contra la Leucèmia Josep Carreras

Direcció

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

Per a qualsevol consulta o comentari relacionat amb aquest document, si us plau, contacti a: rrhh@carrerasresearch.org



1. IDENTIFICACIÓ

Protocol per a la prevenció i gestió de conflictes, versió 1, entrada en vigor 01/DESEMBRE/2024 amb vigència fins a 30/NOVEMBRE/2028.

2. PRESENTACIÓ

El dret a la igualtat és un dels eixos sobre els quals no sols gravita qualsevol societat moderna, sinó el concepte mateix de democràcia i estat de dret. Així doncs, la nostra Constitució ho configura des d'una triple perspectiva, com a valor superior de l'ordenament jurídic, com a dret fonamental, prohibint per això qualsevol tipus de discriminació, i com a principi d'actuació dels poders públics.

Tenir dret a la igualtat significa que totes les persones poden i han d'exigir un tracte igualitari i no discriminatori - ser tractades per igual en les mateixes circumstàncies i situacions—, que tenen el dret a ser tractades amb dignitat i respecte a la seva intimitat i integritat física i moral, a més de tenir la possibilitat de gaudir d'ambients educatius i de treball lliures de tota mena de violència i discriminació, ja sigui sexista, per raons ideològiques, religioses o polítiques, etc.

L'Institut de Recerca contra la Leucèmia Josep Carreras (d'ara en endavant IJC) manifesta el seu compromís per a aconseguir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions de qualsevol tipus d'assetjament. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. Per això s'ha elaborat aquest protocol.

El Protocol presenta tres nivells d'actuació:

- Prevenció primària: sensibilització adreçada a tota la comunitat IJC per tal d'evitar aquestes conductes, així com poder identificar-les i detectar-les.
- Prevenció secundària: intervenció sobre els contextos, circumstàncies i factors de risc que facilitin l'aparició de les conductes d'assetjament en els diferents tipus i formes, així com sobre les persones que estiguin afectades per aquests ambients.
- Prevenció terciària: aplicació de la normativa existent per investigar i donar resposta als casos d'assetjament denunciats.

Aquest Protocol s'integrarà en el Pla d'Igualtat en coordinació amb RRHH i la Direcció de l'IJC.

3. OBJECTIUS

Els objectius del present Protocol són:

1. Garantir el dret de totes les persones de la comunitat IJC a un tracte respectuós i digne, protegir el dret a la intimitat i llibertat de consciència.
2. Elaborar estratègies de sensibilització.

3. Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnosi sobre aquesta temàtica en l'organització.
4. Millorar els canals de coordinació interns i amb altres organismes que treballin en la temàtica, per afavorir una actuació integral en l'organització.
5. Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament.
6. Crear circuits àgils d'intervenció.
7. Definir els rols i responsabilitats dels diferents agents.

4. OBJECTE I ÀMBIT D' APLICACIÓ

4.1 Àmbit Objectiu

Aquest Protocol és aplicable a les conductes que desenvolupin els membres de la comunitat IJC enfront d'altres membres d'aquest o de qualsevol persona que col·labori, en qualsevol forma, amb l'IJC.

En el disseny d'aquest Protocol s'han seguit les definicions més freqüents de la normativa vigent per a les diferents formes de l'assetjament:

- **Assetjament discriminatori:** tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat, el gènere o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu (art. 4 de l'ET).
- **Assetjament sexual:** la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. (Directiva 2006/54/CE)
- **Assetjament psicològic o moral:** exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra o altres persones que hi actuen des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquic). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc per a la salut (NTP 489 i 854 INSHT).
- **Assetjament laboral:** fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional que humiliï qui la pateix, imposant situacions de greu ofensa a la dignitat (art. 173 de la Llei Orgànica 5/2010 de 22 de juny de Reforma del Codi Penal).
- **Tot tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, maternitat, paternitat o assumptió d'altres cures familiars** estarà també emparat per l'aplicació del present Protocol quan es donin els requisits definits a l'apartat anterior.
- **Ciberassetjament:** conjunt de comportaments mitjançant els quals una persona, un conjunt de persones o una organització utilitzen les TIC (Tecnologies de la Informació i del Coneixement) per fustigar una o més persones.

4.2 Àmbit Subjectiu

El present Protocol s'aplica a qualsevol persona que presti a l'IJC els seus serveis, sigui quin sigui el caràcter o la naturalesa jurídica de la seva relació amb aquest, independentment de

la ubicació en la qual presti aquests serveis. S'aplicarà també al personal col·laborador i al personal afecte a contractes d'adscripció o subcontractes o a les empreses de treball temporal, així com a les persones treballadores autònomes relacionades amb l'IJC per un contracte de prestació d'obra o servei. En el cas que la persona denunciada o denunciant pertanyi a tercers, l'IJC es coordinarà amb aquestes empreses o tercers per a la gestió adequada de la denúncia rebuda.

5. PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

- Cal actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades podran estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'IJC.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures que tenen, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, el resultat de les fases. En tots aquests casos es respectarà l'obligació de confidencialitat exigida per la Llei 2/2023 de 20 de febrer de protecció de l'informant.

Suport de persones formades

- L'IJC compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i resolució ràpida de la denúncia.

Protecció davant possibles represàlies

- Cap persona implicada ha de patir represàlies per participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

- Totes les persones que siguin esmentades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-se i prestar la seva col·laboració amb aquest. Això podrà ser exceptuat per als subjectes denunciats en aquells supòsits en què s'investigui una denúncia de naturalesa penal.

Mesures cautelars

- Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa l'adopció de mesures cautelars (p. ex. canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...).
- Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de les persones implicades i aquestes les han d'acceptar.

Vigilància de la salut

- Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden demanar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
- Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica sha de considerar com a accident de treball.

6. DRETS I OBLIGACIONS

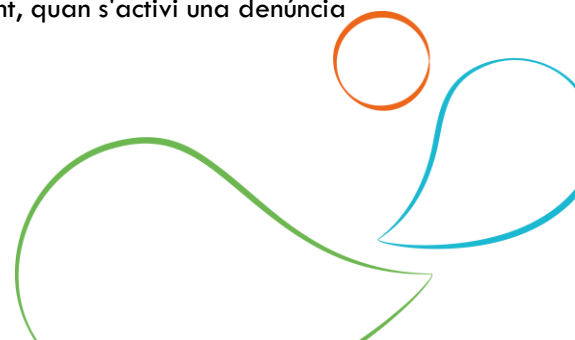
6.1. Obligacions de l' IJC

- Garantir a les persones treballadores els següents drets en la relació laboral:
 - no ser discriminat/da,
 - integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene
 - al respecte a la intimitat i a la deguda consideració de la seva dignitat.
- Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
- Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de l'IJC dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

6.2. Drets i obligacions de les persones treballadores

- Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
- Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones en qualsevol situació dins l'àmbit d'actuació de l'IJC i, significadament, quan s'activi una denúncia i de cooperar.



L'incompliment de les obligacions per part de les persones treballadores dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

7. PREVENCIÓ

Les accions de prevenció negociades entre la direcció de l' IJC i la Comissió d' Igualtat són les següents:

- Dur a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fullets informatius, cartells...) sobre la prevenció de l'assetjament.
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que afavoreixin la cohesió grupal i el flux d' informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en detectar-los.
- Implantar un procediment efectiu (protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies en matèria d'assetjament.
- Realitzar el seguiment, control i avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries que, si s' escau, corresponguin.

8. PROCÉS D'INTERVENCIÓ

El procés pot iniciar-se per comunicació a persones de referència o directament per denúncia realitzada en el canal expressament designat amb aquesta finalitat per l' IJC. En el cas de les persones de referència aquestes estaran obligades a comunicar immediatament la denúncia a la persona Responsable de gestionar les denúncies i a guardar confidencialitat sobre la comunicació rebuda. L'IJC ha designat un òrgan Responsable del Sistema Intern d'Informació (en endavant, RSII) sent aquest òrgan el responsable de rebre les denúncies que es presentin a través del Canal de Denúncies de l'IJC i de tramitar les eventuais investigacions internes que resultin necessàries.

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona afectada i preparar la fase d'investigació (fase 2), si escau.

Aquesta fase, s' inicia amb la comunicació de la constatació o sospita d' assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació, investigació i assessorament.

La comunicació pot fer-la:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d' assetjament.



La comunicació es formularà una vegada hagin ocorregut els fets o bé mentre estiguin ocorrent en situacions de continuïtat, tan aviat com sigui possible, i es podrà fer mitjançant escrit o formulari a través del Canal de Denúncies de l' IJC accessible a través d' aquest enllaç: <https://carrerasresearch.report2box.com> o d' una conversa que haurà de ser demandada al RSII a través del mateix Canal de Denúncies.

Una vegada la persona denunciant presenti la seva denúncia, mitjançant el RSII, aquesta podrà ser informada a la Comissió d' Igualtat. Aquest últim supòsit tindrà lloc únicament si així ho demana i autoritza expressament per escrit la persona informant.

Si s' escau, les funcions de la Comissió d' Igualtat en l'aplicació del present protocol són:

- Informar i assessorar la persona afectada.
- Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Fase 2: Investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets denunciats per tal d'emetre un informe final de conclusions sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com de proposar mesures d'intervenció i/o millora sobre els processos de l'IJC.

El procés d'investigació haurà de ser realitzat conforme a l'establert en el Procediment de Gestió de les denúncies rebudes de l' IJC al qual es remet aquest Protocol.

Amb caràcter complementari al Procediment de gestió de les informacions rebudes, s'estableix que l' informe de conclusions ha d' incloure, també, la informació següent:

- Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha patit alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
- En el cas que s'observin evidències de l'existència d'una situació disruptiva sense que aquesta constitueixi una situació d'assetjament l' IJC podrà oferir l'inici d' un procés de mediació, facilitació o similar.

Així mateix, tant si l'expedient acaba amb sanció com si acaba sense sanció, cal realitzar una revisió de la situació laboral en la qual ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.



ANNEX I: CONSIDERACIÓ DE CONDUCTES D'ASSETJAMENT

Tant l'assetjament sexual, com per raó de sexe o l'assetjament laboral (mobbing) o discriminatori poden produir-se per part d'un superior cap al seu subordinat o subordinada (assetjament descendent), o per part d'un subordinat o subordinada a un superior (assetjament ascendent), també entre companys i companyes i fins i tot per part de tercers (assetjament horitzontal).

Aquests comportaments han de ser no desitjats i ofensius per a la persona objecte d'aquest. Totes aquestes situacions poden ser exercides de forma individual o grupal i dirigides cap a una única persona o un grup.

Amb l'objectiu d'identificar adequadament quan estem davant d'un cas d'assetjament o no, procedim a detallar que **característiques s'han de complir per considerar una situació com a assetjament:**

- Existència de dues parts implicades: assetjador/a (comportaments hostils, dominants o vexatoris, ocupi o no posició jeràrquica superior a la víctima); i víctima (posició de desavantatge respecte a qui l'assetja).
- El problema és asimètric, és a dir, la víctima no pot defensar-se per motius socials (posició jeràrquica, categoria professional), econòmics (dependència econòmica, estabilitat laboral), o bé per causes físiques (edat, força física) o psíquiques (autoestima víctima, carisma de qui assetja).
- Les conductes tenen com a objectiu clar fer mal a la víctima, ja sigui desacreditant-la, discriminant-la, ofenent-la, humiliant-la, intimidant-la o violentant-la.
- Les conductes d'assetjament són sistemàtiques i perduren en el temps, i estan focalitzades en una persona o en un grup reduït.
- En casos de desestiba les conductes fustigadores tenen com a objectiu desfer-se d'una persona que resulta incòmoda, sigui per motius personals, laborals o econòmics.
- L'assetjament pot produir-se en qualsevol moment o lloc en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (incloent-hi viatges, jornades de formació, reunions o actes socials).

No tenen la consideració d'assetjament psicològic/mobbing:

- Aquelles conductes que es produeixen des d'una relació simètrica i defineixen un conflicte entre les parts en l'àmbit del treball, bé sigui de caràcter puntual, en un moment concret, o més permanent. Evidentment, tot conflicte afecta l'àmbit laboral, es dona en el seu entorn i influeix en l'organització i en la relació laboral; però no es pot considerar «mobbing» si no reuneix les condicions de la definició.
- Les accions de violència en el treball, realitzades des d'una posició prevalent de poder respecte a la víctima, però que no siguin realitzades de forma reiterada i prolongada en el temps.
- Pot tractar-se d'autèntiques situacions de «maltractament psicològic a la feina», similars a les incloses en el «mobbing», però sense el component de repetició i durada que es requereix en aquell, ja sigui perquè són realment esporàdiques o perquè siguin denunciades en una fase precoç. Com a tals conductes violentes han de ser igualment previngudes i/o avortades com més aviat millor i, si s'escau, sancionades; però no com

a «mobbing», per no reunir les característiques essencials d'aquest. Cal tenir en compte que, si aquestes situacions no es resolen amb promptitud, possibilitarà que es cronifiquin, podent evolucionar a una situació d'assetjament pròpiament dit.

- Així mateix, no es consideraran conductes d'assetjament aquelles que, tot i poder incloure's aparentment en la definició, es conclogui que per les seves característiques no constitueixen comportaments violents (per exemple, les amonestacions «fundades» per no realitzar bé la feina, quan no continguin desqualificacions improcedents) o bé, quan les proves presentades no siguin consistents, sense ser falses.

