# PROTOCOL DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ VERS L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC LABORAL (2026-2030)

**Fundació Institució dels Centres de Recerca de Catalunya (I-CERCA)**

Via Laietana, 2 - 08003 Barcelona - **cerca.cat**

# Índex de continguts


1. Compromís de la Institució ..... 3
2. Objecte ..... 3
3. Marc normatiu ..... 3
4. Àmbit d'aplicació ..... 4
5. Coordinació amb altres protocols d'assetjament ..... 4
6. Definició d'assetjament laboral o psicològic ..... 4
7. Principis d'actuació ..... 5
8. Mesures de prevenció ..... 5
9. Procediment d'actuació ..... 6
   9.1 Comunicació de la situació ..... 6
   9.2 Valoració inicial ..... 6
   9.3 Investigació formal ..... 6
   9.4 Resolució i seguiment ..... 7
10. Mesures cautelars ..... 7
11. Mesures de reparació i suport a la persona afectada ..... 7
12. Registre dels casos ..... 8
13. Coordinació amb els centres CERCA ..... 8
14. Avaluació i seguiment del protocol ..... 8

# 1. Compromís de la institució

La Fundació Institució dels Centres de Recerca de Catalunya, en endavant la I-CERCA, manifesta el seu compromís amb la promoció d'un clima laboral basat en el respecte mutu, la dignitat de les persones i la igualtat de tracte, així com amb la tolerància zero davant qualsevol forma d'assetjament o violència en l'àmbit laboral.

És voluntat manifesta de la I-CERCA procurar entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones. Totes les persones treballadores de la I-CERCA tenen dret que es respecti la seva dignitat i, alhora, tenen l'obligació de tractar amb respecte totes les persones amb les quals es relacionen per motius laborals.

En aquest sentit, la I-CERCA assumeix els compromisos següents:

- Complir i promoure els principis recollits al **Codi Ètic d'I-CERCA**.
- Requerir a totes les persones que formen part de l'organització el compliment d'aquests principis evitant qualsevol acció, comportament, conducta o actitud que pugui considerar-se vexatòria, discriminatòria, humiliant, degradant, intimidatòria, ofensiva, inhumana, violenta o que suposi una intrusió en la vida privada.
- Actuar de manera adequada davant d'aquest tipus de comportaments o situacions, d'acord amb el protocol establert.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin patir aquest tipus de situacions.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies internes de prevenció, detecció i resolució d'aquestes situacions.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran amb rigor i es tramitaran de manera justa, amb celeritat i amb les garanties de confidencialitat corresponents.

# 2. Objecte

Aquest protocol té per objecte establir els principis, mesures de prevenció i procediments d'actuació davant situacions d'assetjament laboral a la Fundació Institució CERCA (I-CERCA), amb la finalitat de garantir un entorn de treball segur, respectuós i lliure de violències.

L'objecte d'aquest protocol és establir els mecanismes per prevenir, detectar i abordar situacions d'assetjament laboral o psicològic en l'entorn de treball d'I-CERCA.

# 3. Marc normatiu

Aquest protocol es fonamenta en el marc normatiu vigent en matèria de prevenció de riscos laborals i drets laborals, entre el qual destaquen:

- Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals.
- Reial decret legislatiu 2/2015, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors.
- Normativa relativa als riscos psicosocials en l'àmbit laboral.
- Altra normativa aplicable en l'àmbit del sector públic.

# 4. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol és aplicable a totes les persones que desenvolupen la seva activitat professional a I-CERCA, amb independència de la naturalesa de la seva relació laboral o professional. Inclou:

- Personal laboral de la I-CERCA.
- Personal directiu de la I-CERCA.
- Personal en pràctiques o en formació
- Persones col·laboradores externes quan desenvolupin activitats en l'entorn laboral de la I-CERCA.

El protocol s'aplica a situacions que es produeixin en el lloc de treball o en el marc d'activitats professionals vinculades a la I-CERCA, incloent-hi reunions, esdeveniments institucionals, desplaçaments professionals i comunicacions realitzades per mitjans digitals.

# 5. Coordinació amb altres protocols d'assetjament

Les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere es regeixen pel **Protocol per la prevenció, la detecció, l'abordatge, el seguiment i la reparació de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.**

En cas que una comunicació o denúncia presentada en el marc d'aquest protocol faci referència a conductes que puguin constituir alguna d'aquestes formes d'assetjament, la situació es derivarà al protocol corresponent, garantint en tot moment la coordinació entre els dos procediments.

# 6. Definició d'assetjament laboral o psicològic

S'entén per assetjament laboral o psicològic qualsevol conducta reiterada de violència psicològica que es produeixi en l'àmbit laboral amb la finalitat o l'efecte de vulnerar la dignitat d'una persona treballadora, degradar el seu entorn laboral o perjudicar la seva situació professional.

Aquestes conductes poden incloure, entre d'altres:

- Desqualificacions o humiliacions reiterades.

- Difusió de rumors o descrèdit professional.
- Aïllament deliberat o exclusió de la comunicació laboral.
- Assignació de tasques degradants o impossibles d'assumir.
- Retirada injustificada de responsabilitats o funcions.
- Sobrecàrrega sistemàtica de feina amb objectius inassolibles.
- Control excessiu o vigilància desproporcionada de la feina.
- Ocultació d'informació necessària per al desenvolupament de les tasques.
- Ignorar de manera sistemàtica les aportacions o intervencions d'una Persona en reunions o espais de treball.
- Comentaris reiterats que desacreditin les capacitats professionals de la persona.
- Obstacles injustificats al desenvolupament professional o a la participació en activitats de treball.

No es consideren assetjament laboral els conflictes puntuals, les discrepàncies professionals o l'exercici legítim de les funcions de direcció i organització del treball, sempre que es realitzin de manera respectuosa i proporcional.

# 7. Principis d'actuació

Les actuacions derivades d'aquest protocol es regiran pels principis següents:

- Tolerància zero davant qualsevol forma d'assetjament laboral.
- Respecte a la dignitat de les persones.
- Confidencialitat en la gestió de les comunicacions.
- Imparcialitat i objectivitat en l'anàlisi dels fets.
- Celeritat en la tramitació del procediment.
- Protecció de la persona afectada.
- Garantia de no represàlia.

# 8. Mesures de prevenció

I-CERCA promourà mesures orientades a prevenir situacions d'assetjament laboral i a fomentar un entorn de treball saludable.

Entre aquestes mesures s'inclouen:

- La difusió d'aquest protocol entre el personal.
- La creació i difusió d'un canal de denúncies.
- Realització d'una formació sobre assetjament laboral a tot el personal.
- Realització d'una formació sobre gestió i acompanyament en casos d'assetjament laboral al personal responsable de l'àrea de gestió, responsable del protocol.
- La integració de la prevenció de riscos psicosocials en l'avaluació de riscos laborals.
- La promoció d'un clima laboral basat en el respecte i la cooperació.

# 9. Procediment d'actuació

## 9.1 Comunicació de la situació

Qualsevol persona que consideri que ha estat objecte d'una situació d'assetjament laboral, o que en tingui coneixement, pot comunicar-ho a través del correu electrònic establert o mitjançant una comunicació oral formal o escrita a la persona responsable de l'àrea de gestió.

## 9.2 Valoració inicial

Un cop rebuda la comunicació, es realitzarà una valoració preliminar dels fets amb l'objectiu de determinar si és procedent activar el procediment previst en aquest protocol o si la situació s'ha de derivar a un altre protocol institucional.

El temps de resposta no pot ser superior a **tres dies laborables**.

## 9.3 Investigació formal

Quan una comunicació o denúncia sigui admesa a tràmit en el marc d'aquest protocol, I-CERCA activarà un procediment d'investigació formal amb l'objectiu d'esclarir els fets i determinar les mesures corresponents.

Atesa la dimensió de l'organització i amb l'objectiu de garantir la màxima imparcialitat i confidencialitat, la investigació dels casos serà encomanada a **una persona o entitat externa especialitzada en investigacions d'assetjament laboral o riscos psicosocials**.

La persona o entitat instructora tindrà les funcions següents:

- Analitzar la informació disponible sobre els fets.
- Entrevistar les persones implicades i possibles testimonis.
- Recollir la documentació o altres elements de prova pertinents.
- Elaborar un informe d'investigació amb la valoració dels fets i les recomanacions corresponents.

Durant el procés es garantirà el dret d'audiència de les persones implicades, és a dir que tenen dret a ser escoltades i a explicar la seva versió dels fets abans que es prengui cap decisió. També implica poder aportar proves, documents o testimonis així com respectar els principis de confidencialitat, imparcialitat i respecte a la dignitat de totes les parts.

El temps d'elaboració de la investigació no pot ser superior a **tres mesos**.

### 9.4 Resolució i seguiment

L'informe d'investigació resultant serà elevat a la direcció de la I-CERCA, que adoptarà les **decisions, sancions i actuacions disciplinàries que corresponguin d'acord amb el marc normatiu aplicable.**

Un cop el cas estigui tancat, la I-CERCA realitzarà una **entrevista de seguiment** amb la persona afectada aproximadament un any després, amb l'objectiu de valorar la seva situació laboral i l'efectivitat de les mesures adoptades.

## 10. Mesures cautelars

Durant la tramitació del procediment es podran adoptar mesures cautelars provisionals amb la finalitat de protegir la persona afectada i evitar la continuïtat de les conductes denunciades.

Aquestes mesures poden incloure, entre d'altres:

- Reorganització temporal de tasques o funcions.
- Modificació d'espais de treball incloent el teletreball.
- Altres mesures que permetin preservar el benestar de les persones implicades.

## 11. Mesures de reparació i suport a la persona afectada

En els casos en què es constati una situació d'assetjament laboral, o quan la investigació evidenciï l'existència d'un malestar laboral significatiu, la I-CERCA podrà adoptar mesures orientades a la protecció, recuperació i reparació de la persona afectada, així com a la restauració d'un entorn de treball adequat.

Aquestes mesures podran incloure, entre d'altres:

- Suport i orientació a la persona afectada durant i després del procediment, facilitant-li informació sobre els recursos disponibles dins de l'organització.
- Accés a suport psicològic o a serveis d'acompanyament professional especialitzat quan la situació ho requereixi.
- Processos de mediació o facilitació entre les parts implicades, sempre que sigui adequat i amb el consentiment de les persones afectades.
- Mesures d'acompanyament laboral per facilitar la continuïtat de l'activitat professional en condicions adequades.
- Adaptacions organitzatives que permetin restablir un entorn de treball segur i respectuós.
- Accions orientades a la restitució de les condicions professionals que s'hagin pogut veure afectades per la situació d'assetjament.

- Accions de sensibilització o millora del funcionament dels equips de treball quan sigui necessari per prevenir noves situacions de conflicte o violència psicològica.

Les mesures adoptades tindran com a finalitat reparar els efectes de la situació viscuda, restablir el benestar laboral de la persona afectada i contribuir a la millora del clima de treball dins l'organització.

# 12. Registre dels casos

I-CERCA mantindrà un **registre intern** de les comunicacions i denúncies rebudes en el marc d'aquest protocol amb l'objectiu de fer-ne el seguiment i millorar les mesures de prevenció de l'assetjament laboral.

Aquest registre tindrà caràcter **confidencial** i es gestionarà d'acord amb la normativa de protecció de dades. La informació es podrà utilitzar de manera agregada i anonimitzada per identificar possibles factors de risc i impulsar accions de millora del clima laboral.

# 13. Coordinació amb els centres CERCA

Aquest protocol regula les situacions que es produeixin en l'àmbit de la I-CERCA.

Quan els fets afectin personal dels centres CERCA o d'altres organismes amb qui es treballi com el DREU, s'establiran mecanismes de coordinació amb la institució corresponent per tal de garantir una actuació adequada.

En particular, si una situació d'assetjament laboral cap a personal de la I-CERCA prové d'una persona treballadora d'un centre CERCA en el marc d'una activitat professional vinculada a la I-CERCA, es procedirà de la manera següent:

- La I-CERCA valorarà inicialment la situació i adoptarà, si escau, mesures per protegir la persona afectada.
- Es comunicarà la situació al centre CERCA corresponent perquè activi el seu protocol intern d'assetjament laboral.
- La I-CERCA col·laborarà amb el centre en l'esclariment dels fets i en la recollida d'informació necessària.
- Les actuacions es coordinaran respectant les competències de cada institució i garantint la protecció de la persona afectada.

# 14. Avaluació i seguiment del protocol

La I-CERCA revisarà periòdicament aquest protocol amb l'objectiu de garantir-ne l'eficàcia i adequació a la normativa vigent i a les necessitats de l'organització.
Aquesta avaluació es podrà basar en l'anàlisi agregada de les comunicacions i denúncies registrades, així com en l'experiència derivada de l'aplicació del protocol.

El protocol tindrà una vigència de **quatre anys**. Un cop finalitzat aquest període, es revisarà i, si escau, s'actualitzarà per incorporar millores i adaptar-lo als possibles canvis normatius o organitzatius.