



CODIGO DE CONDUCTA

Índice

1. Introducción	3
2. Misión, Visión y Valores	4
3. Ámbito de aplicación	5
4. Principios éticos inspiradores	6
4.1. Integridad	6
4.2. Libertad de investigación	7
4.3. Responsabilidad Profesional	7
4.4. Respeto entre las personas	7
4.5. La Seguridad y la Salud de las personas	8
Consumo de tabaco y alcohol	8
Apropiaciones indebidas y plagio.....	9
4.6. Honestidad	9
Respeto por el nombre y la reputación	9
Conflicto de intereses.....	9
Utilización de los recursos y las instalaciones de la institución.	10
4.7. Igualdad	10
No discriminación.....	10
Medidas para garantizar la igualdad de oportunidades	11
5. Bibliografía consultada	12

1. Introducción

El presente Código de Conducta es un conjunto de recomendaciones y compromisos que resume las diversas políticas y prácticas que están vigentes en el Instituto Hospital del Mar de Investigaciones Médicas (IMIM) relacionadas con el comportamiento de las personas y de la Institución. Establece pautas de comportamiento responsable que todo el personal debe aceptar y respetar y, tiene como objetivo crear un ambiente propicio para un buen desarrollo personal y profesional.

Está diseñado para ayudar a todas las personas a ejercer los comportamientos esperados ya que, recoge los valores éticos, compromisos y buenas prácticas que deben ser aplicados en la gestión del trabajo.

El “Charter and Codeⁱ” (Requerimientos y Principios generales del “European Charter for Researchers” y el Código de Conducta para el Reclutamiento de Investigadores) y la legislación vigente regulan las funciones, responsabilidades y derechos del personal investigador, sus empleadores y las organizaciones de financiación. Así pues, teniendo como base dichos documentos que tienen valor jurídico y que marcan un sistema de normas, se amplía el ámbito de aplicación de las normas a la totalidad de los componentes del IMIM mediante el presente documento que es complementario a la ley pero, sin valor jurídico.

2. Misión, Visión y Valores

El Plan Estratégico del IMIM (2016-2020) establece la misión, la visión y los valores como:

Misión

Realizar una investigación clínica, epidemiológica y básica integrada de excelencia y conseguir una transferencia efectiva a los problemas más relevantes de nuestra población.

Visión

Ser referente en la investigación en salud innovadora, integrada y de calidad con proyección internacional.

Valores

- ✓ Generación y transferencia de conocimiento en salud original y relevante.
- ✓ Cooperación y multidisciplinariedad.
- ✓ Ética y equidad.
- ✓ Excelencia e innovación.
- ✓ Sostenibilidad económica, social y medio ambiental.
- ✓ Compromiso con los trabajadores.
- ✓ Compromiso con el personal en formación.
- ✓ Responsabilidad de formación.
- ✓ Liderazgo.
- ✓ Responsabilidad social corporativa.
- ✓ Transparencia.

3. Ámbito de aplicación

El código afecta a todas las personas que forman parte del IMIM, independientemente de su función, modalidad contractual, localización o nivel jerárquico, como también a todo el personal adscrito, colaboradores y estudiantes.

El IMIM pondrá a disposición de todas las personas los medios necesarios para cumplir y contribuir a hacer respetar las pautas de actuación contenidas en el presente código.

4. Principios éticos inspiradores

4.1. Integridad

La integridad es una característica inherente de la actividad laboral y como trabajadores/as es necesario tener presente la necesidad de actuar de acuerdo con esta conducta. Sin este valor, en la institución se generaría una situación de desconfianza constante, entre las personas que la constituyen, que tendría consecuencias indeseables en el funcionamiento de la organización. Por integridad entendemos una actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los intereses de la institución.

Con la finalidad de prevenir posibles conflictos y malentendidos, el IMIM a través del presente Código de Conducta aplica una política activa que tiene por objeto reducir al mínimo la posibilidad de conductas inadecuadas en su seno. Por eso, es necesario diferenciar entre integridad institucional e integridad científica:

- **Integridad institucional.**

Hace referencia al conjunto de comportamientos que engloba a la institución como tal. A tal fin, todas las personas que la componen deben desempeñar una conducta profesional íntegra en todas sus actuaciones y evitar cualquier conducta que, aun sin violar la ley, pueda perjudicar la imagen de la institución y afectar de manera negativa a sus intereses. Así pues, por profesionalidad se entiende la actuación diligente, responsable, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la innovación. Por este motivo, el personal:

 - ✓ Cumplirá siempre con la ley.
 - ✓ Se regirá por los valores de la institución.
 - ✓ Actuará en todo caso con la buena fe contractual.
 - ✓ Evitará actividades que entren en conflicto de intereses con los de la FIMIM y estará obligado/a a informar a su superior de cualquier conflicto de interés.
 - ✓ Tratará con respecto a su compañeros/as y su demás colaboradores/as.
 - ✓ En caso de cualquier duda consultará a su superior o a otro responsable.
 - ✓ Respetará y no hará mal uso del logo institucional

- **Integridad científica.**

La institución tiene como objetivo principal la investigación con lo cual la integridad científica es un elemento básico constitutivo de la actividad. Sin embargo, las características propias de la investigación (cómo se planifica y desarrolla la investigación, cómo se registra y se difunden los resultados y cómo se diseminan, se aplican y explotan los conocimientos derivados de la investigación) están establecidas en su totalidad en un documento específico a tal fin, “Codi de bones practiques científiques PRBB” suscrito por el IMIM . No obstante, hay que recordar que la investigación siempre se debe desarrollar de acuerdo con los principios bioéticos socialmente aceptados (buena fe, honestidad e integridad), así pues, la integridad debe estar presente en las tareas diarias del personal investigador.

4.2. Libertad de investigación

La expresión “libertad de investigación” hace referencia al hecho de que los investigadores pueden organizarse autónomamente y expresarse libremente, sin más límites que los establecidos por la legislación vigente. Tal como expresa el artículo 15 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobados por la Asamblea General de la ONU en 1966, supone el derecho a la libre producción científica, técnica y humanística.

Así pues, la institución se compromete a facilitar todos los medios y recursos necesarios para el cumplimiento de tal fin. No obstante, la adscripción a los planes estratégicos de la institución será de un interés prioritario.

4.3. Responsabilidad Profesional

El IMIM manifiesta su compromiso y vinculación con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y con los principios en los que se basan la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el Pacto Nacional de Naciones Unidas y el “Charter and Code”.

Así pues:

- Asegura unas condiciones de trabajo adecuadas, incluyendo los niveles apropiados de seguridad y salud.
- No tolera ningún tipo de discriminación contra su personal en el ámbito laboral, teniendo todas las personas derecho a un trato justo e igual independiente de sexo, religión, raza, orientación política u orientación sexual.
- Respeta el ordenamiento jurídico que regula la protección de los menores y adolescentes en temas de contratación y condiciones de trabajo.
- Ofrece salarios adecuados que, como mínimo, cumplen la legislación aplicable, incluyendo los convenios colectivos.
- Apoya y promueve aquellas políticas salariales que garanticen ingresos dignos.
- Ofrece a todo el personal oportunidades formativas ajustadas a la función que desempeñan.
- Respeta la intimidad de las personas y sus datos, de acuerdo con la ley.
- Respeta la libertad de asociación y negociación colectiva.

4.4. Respeto entre las personas

La gestión de los recursos humanos y las relaciones entre los/las trabajadores/as parte siempre del respeto a la dignidad de las personas, y están basadas en los principios de confianza y respeto mutuo. Así pues, todos/as deben tratarse de forma respetuosa, profesional y amable, para propiciar un entorno de trabajo agradable. Para dar cumplimiento a tal fin se debe:

- Tratar a todos los/las compañeros/as de forma justa y equitativa, para lograr los requerimientos y exigencias de su trabajo.
- Demostrar respeto por las culturas que puedan diferir de la nuestra.
- Adaptarnos razonablemente a las creencias o costumbres de los demás.
- Contratar, trabajar en equipo y desarrollar, independientemente de la edad, raza, origen, género, orientación sexual, discapacidad, opinión, política, religión, estado civil de la persona o cualquier otra condición legalmente protegida.

La institución no tolerará ningún acto de violencia dentro de sus instalaciones, con lo cual, en el caso en el que se dé una situación de este tipo, está autorizada a actuar, en el marco de la legalidad y en los términos que establece la ley vigente, de manera que se le ponga fin. Entendiendo por violencia cualquier acto de fuerza que altere o impida el normal desarrollo de las actividades que se lleven a cabo en la institución.

El IMIM prohíbe expresamente cualquier tipo de acoso en el entorno laboral, ya sea de tipo psicológico, sexual o por razón de sexo y/u orientación sexual así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas. Para ello se ha dotado del “Protocolo para prevenir, detectar, actuar i resolver situaciones de acoso en el ámbito laboral”.

El personal del IMIM tiene la obligación de denunciar cualquier situación que atente contra el respeto a la persona, garantizándosele absoluta confidencialidad por parte de los responsables institucionales.

4.5. La Seguridad y la Salud de las personas

El IMIM dedica los medios necesarios para proporcionar a todos sus componentes un entorno laboral saludable y seguro. Así pues, a lo largo de la jornada laboral se tiene que:

- Comprender los peligros y medidas de control de las actividades.
- Utilizar correctamente las medidas de seguridad y de protección necesarias.
- Comunicar los riesgos detectados que pueden afectar a nuestra propia seguridad o la de otras personas.

Muchas de las conductas de riesgo personal y social están incluidas en la legislación de aplicación general. No obstante, se deben considerar alguna de ellas en este código que, por sus características, pueden ser de especial relevancia en el ámbito institucional.

Consumo de tabaco y alcohol

Por un lado, la Ley 42/2010, de 30 de diciembre de medidas sanitarias frente al tabaquismo explícitamente prohíbe el consumo de tabaco dentro de los espacios cerrados. En este sentido la institución ha adoptado numerosas medidas para garantizar su cumplimiento, que considera, además, de interés sanitario y una contribución a mejorar la calidad de vida en el ámbito laboral.

Por otro lado, está autorizado el uso de bebidas alcohólicas de baja graduación dentro de las instalaciones de la institución, siempre que se haga un uso responsable.

Apropiaciones indebidas y plagio

Más allá de los efectos personales, hay que considerar en este apartado los artículos derivados de actividad de investigación o las obras derivadas de actividad intelectual como los trabajos, proyectos, presentación o cualquier otra actividad realizada por el personal que sea susceptible de apropiación indebida.

La actividad intelectual se puede distinguir del plagio ya que el acceso a la propiedad intelectual se hace de manera objetivamente ilegal. Por ejemplo, la invasión y la apropiación indebida de datos de correo electrónico o de servidores. Así pues, por plagio hay que entender situaciones en las que se da una apropiación de ideas, palabras, partes de artículos o cualquier otro elemento de quien las ha creado originalmente sin reconocer esta fuente original. Por tanto, en el ámbito laboral se aplicara a todas aquellas situaciones en las que se produce una apropiación de lo que otro/a ha creado sin un reconocimiento explícito de su origen.

Recordamos que tanto las apropiaciones indebidas como el plagio son conductas que tienen una calificación penal definida y son de notificación obligatoria.

4.6. Honestidad

Respeto por el nombre y la reputación de la institución

El IMIM considera la confianza social y la reputación uno de los activos más valiosos. Por este motivo todo el personal de la institución tiene que tener presente en todo momento que, cuando se actúa en nombre de la Institución sus acciones, opiniones y comportamientos se asocian a ésta.

Todas las personas deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y la reputación de la institución en todas sus actividades profesionales, especialmente en las de investigación. Por este motivo, la falsificación y la fabricación de datos se consideran malas prácticas científicas y faltas graves.

La falsificación es la modificación o la presentación incompleta o inexacta de los resultados o documentos con la intención de engañar. La fabricación es la tergiversación de los resultados de la investigación mediante la invención de datos, resultados o procedimientos que no se han realizado.

Conflicto de intereses

Es una situación en la que los intereses personales de una persona, de su entorno laboral o de su entorno familiar próximo y los que debe de aplicar como miembro de un equipo o institución entran en conflicto. En la mayoría de los casos los tres intereses son legítimos, pero el problema aparece cuando uno de ellos puede condicionar inadecuadamente la decisión

final. En los casos de interés en los que no sea posible un diagnóstico concluyente de situaciones de conflicto, la no intervención en la decisión correspondiente debería constituir la conducta de elección.

Utilización de los recursos y las instalaciones de la institución.

La institución pone a disposición de todo el personal los medios y recursos necesarios para el buen funcionamiento de la actividad. Así pues, por tal de asegurar un uso apropiado de los recursos de la institución, en todos los casos en los cuales es necesaria la utilización de instalaciones o equipos que no sea exclusivo del grupo o del servicio, requerirá de la aprobación previa del responsable de la instalación o el equipamiento utilizado.

El uso de los recursos de la institución va asociado a su misión y nunca se debería utilizar para intereses que sean incompatibles con sus funciones y para obtener beneficios particulares.

4.7. Igualdad

No discriminación

El respeto a la diferencia y la aceptación de la discrepancia deben establecer el patrón de conducta que tiene que presidir las relaciones interpersonales en la Institución. El Estatuto de los Trabajadores establece que “todos/as tienen el derecho a no ser discriminados/as por motivos de nacimiento, origen racial o étnico, género, religión, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, condición socioeconómica, lengua o cualquier otra circunstancia personal o social, con el único requerimiento de la aceptación de las normas democráticas”.

Para dar cumplimiento a estos derechos la institución tiene implementada una política activa donde el respeto personal y colectivo es el límite que se tendría que tener presente en todo momento.

Dicha política queda reflejada en los siguientes documentos publicados en la intranet del IMIM:

- La “Guia per a un ús no sexista de la llengua” que básicamente es una herramienta que trata de facilitar estrategias lingüísticas por tal de tener otras opciones al uso del masculino como genérico.
- El “Pla d’igualtat d’oportunitats entre dones y homes” ya que incluye la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas y acciones de la institución.
- El “Protocol per prevenir, detectar, actuar i resoldre l’assetjament en l’àmbit laboral” que establece un marco de actuación en caso de situaciones de acoso.
- El “Manual de Reclutament, Selecció, Contractació i Acollida” que es el documento en el que se definen la diferentes fases del proceso de incorporación de personal.

Medidas para garantizar la igualdad de oportunidades

La institución mantiene el principio de igualdad de oportunidades para sus trabajadores/as y en los casos que los estimen oportunos implementará las medidas que considere necesarias para garantizarlo.

En este sentido, para el personal de nuevo ingreso, se ha desarrollado como medida de prevención el “Manual de Reclutamiento, Selección, Contratación y Acogida” que recoge las diferentes fases del proceso de incorporación del personal, así como también las políticas y normativas que garantizan la igualdad de oportunidades de todas las candidatas y candidatos.

4.7. Privacidad y confidencialidad

La institución recopila, mantiene y gestiona información personal sobre el personal, clientes y sujetos de investigación. Con lo cual, aquella información que sea objeto de la “Ley Orgánica de Protección de Datos”, deberá estar gestionada siguiendo el procedimiento correspondiente (declaración de bases de datos/archivos, documento de seguridad y auditoría cada 2 años).

Todo el personal debe cumplir la legislación vigente en materia de LOPD, y solicitar y utilizar exclusivamente aquellos datos que fueran necesarios para la gestión eficaz de las actividades a realizar.

Así pues, se debe:

- Recopilar o utilizar solamente información personal a efectos de la actividad a desarrollar.
- Garantizar que las personas cuya información se archiva sepan que la institución está en posesión de dicha información y estén informados/as en todo momento con que finalidad se usa.
- Compartir información personal solo si la persona cuya información archivamos lo ha autorizado.
- Guardar la información personal de forma segura, ya sea en formato electrónico o impreso.
- Restringir el acceso a la información personal a aquellos que deban conocerla.
- Eliminar o destruir la información personal tan pronto como no haya necesidad de guardarla.
- Dar cumplimiento a los Derechos ARCO.

Esta aplicación de la privacidad se extiende también a todas aquellas personas o entidades externas que, por una razón u otra, intervengan en las actividades institucionales.

Como complemento de la ley, el “Codi de Bones practiques científiques de PRBB” detalla el proceso que se tiene que seguir en el caso de registro, conservación y acceso a los datos personales recogidos en las actividades de investigación.

5. Bibliografía consultada

- Código de buenas prácticas científicas del CSIC. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 2011.
- El codi ètic - Universitat Pompeu Fabra. Universitat Pompeu Fabra Barcelona, 2012.
- Codi de bones pràctiques en la recerca. Universitat Autònoma de Barcelona, 2013.
- Codi de bones pràctiques científiques. Parc de Recerca Biomèdica de Barcelona, 2014
- The European Charter for Researchers. European Commission, 2005.
- The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. European Commission, 2015.
- Pacto Nacional de Naciones Unidas de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobados por la Asamblea General de la ONU en 1966.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de octubre de 1979.
- Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia.
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).
- Ley 42/2010 de 30 de diciembre de Medidas Sanitarias Frente al Tabaquismo.
- Ley Orgánica 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ⁱ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>), el “Codi de Bones Practiques Científiques” de PRBB (https://www.prbb.org/system/uploads/attachment_data/file/3/en/CBPC_PRBB_CAT_CAST_ENG.PDF)