



**Institut Català  
d'Arqueologia Clàssica**

**Desembre 2020**

# **PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN L'ASSETJAMENT SEXUAL**

Protocol de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica per a la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual

NOTA: Aquest Protocol d'actuació en l'assetjament sexual es presenta a la reunió del Consell de Direcció de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica del dia 11 de desembre de 2020 per a la seva revisió i aprovació, si escau.





# ÍNDIX

|  |    |
|--|----|
| PRESENTACIÓ.....   | 1  |
| 1. ANTECEDENTS .....   | 2  |
| 2. EXPOSICIÓ DE MOTIUS I JUSTIFICACIÓ .....  | 3  |
| 3. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIUS   |    |
| 3.1. Compromís institucional .....   | 6  |
| 3.2. Objectius .....   | 7  |
| 4. ÀMBIT D'APLICACIÓ   |    |
| 4.1. Àmbit d'aplicació subjectiu .....   | 8  |
| 4.2. Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu .....                                      | 8  |
| 4.3. Àmbit d'aplicació temporal .....  | 9  |
| 4.4. Grups d'especial interès o protecció .....                                      | 9  |
| 5. IDENTIFICACIÓ DE SITUACIONS I DEFINICIÓ DE CONDUCTES                              |    |
| 5.1. Definició de les conductes .....  | 10 |
| 5.1.1. Assetjament sexual laboral .....  | 10 |
| 5.1.2. Assetjament per raó de sexe .....   | 11 |
| 5.1.3. Assetjament per raó d'identitat de gènere i per raó d'orientació sexual ..... | 11 |
| 5.2. Tipologies d'assetjament i subjectes implicats .....                            | 12 |
| 5.3. Elements identificadors .....   | 14 |
| 5.4. Acumulació o intersecció de situacions .....                                    | 14 |
| 5.5. Descripció d'altres conductes masclistes .....                                  | 14 |
| 6. PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ   |    |
| 6.1. Garanties i principis del procediment .....                                     | 16 |
| 6.2. Definició i competències dels agents que intervenen .....                       | 16 |
| 6.2.1. Persones de referència .....  | 16 |
| 6.2.2. Comissió Tècnica d'Investigació .....   | 17 |
| 6.2.3. Consell de Direcció .....   | 18 |
| 6.2.4. Director/a de l'Institut .....  | 19 |
| 6.2.5. Comitè d'Igualtat .....   | 19 |
| 6.2.6. Comitè d'Ètica .....  | 19 |
| 6.2.7. Delegats/es i representants dels treballadors i les treballadores .....       | 20 |
| 6.2.8. Personal laboral de l'Institut .....  | 20 |

|   |    |
|---|----|
| 6.3. Fases del procediment .....  | 20 |
| 6.3.1. Assessorament previ .....  | 20 |
| 6.3.2. Comunicació de les situacions d'assetjament i inici de les actuacions .....  | 21 |
| 6.3.3. Denúncia interna i investigació .....  | 22 |
| 6.3.4. Comissió Tècnica d'Investigació .....  | 23 |
| 6.3.5. Mesures cautelars .....  | 24 |
| 6.3.6. Resolució .....  | 24 |
| 6.3.7. Mesures disciplinàries .....   | 25 |
| 6.3.8. Seguiment i control de les mesures proposades .....  | 26 |
| <br>  |    |
| 7. MESURES DE PREVENCIÓ   |    |
| 7.1. Difusió del protocol .....   | 27 |
| 7.2. Accions de sensibilització i conscienciació .....  | 27 |
| 7.3. Formació .....   | 28 |
| 7.4. Compromís de tercers vinculats amb l'ICAC .....  | 28 |
| <br>  |    |
| 8. MESURES DE SUPORT I ACOMPANYAMENT A LES PERSONES AFECTADES .....   | 29 |
| <br>  |    |
| 9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL   |    |
| 9.1. Seguiment de l'aplicació del protocol .....  | 30 |
| 9.2. Indicadors .....   | 30 |
| 9.3. Revisió i avaluació del protocol .....   | 30 |
| <br>  |    |
| 10. ANNEXOS   |    |
| Annex 1. Marc normatiu .....  | 31 |
| Annex 2. Protocols de referència .....  | 34 |
| Annex 3. Diagrama del circuit d'actuació .....  | 35 |
| Annex 4. Instruments que acompanyen el protocol .....   | 36 |
| A. Sol·licitud d'estudi de documentació annexa en sobre tancat .....  | 37 |
| B. Formulari de denúncia i activació del protocol per part de la persona afectada .....   | 38 |
| C. Formulari de sol·licitud d'intervenció sobre un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina ..... | 40 |
| D. Model de constitució de la Comissió Tècnica d'Investigació .....   | 42 |
| E. Model de sol·licitud de mesures cautelars .....  | 43 |
| F. Model d'informe final de la Comissió Tècnica d'Investigació .....  | 44 |
| G. Entrevista a denunciants, denunciats i testimonis en cas d'assetjament .....   | 45 |



## PRESENTACIÓ

Fa poc més de dos anys, el setembre del 2018, es presentava al 25è Congrés de l'Associació Europea d'Arqueòlegs, a Barcelona, un estudi sobre l'assetjament sexual en arqueologia; especialment en l'àmbit acadèmic, el món universitari i el treball de camp (una activitat molt freqüent en la disciplina de l'arqueologia). L'esdeveniment congregava milers d'especialistes de tot el món.

Les dades de l'estudi recollien nombrosos testimonis, sobretot a l'estat espanyol però també a Catalunya. S'obria així una caixa de trons, silenciada durant massa temps, i es donava visibilitat a un problema que afectava de manera greu a les dones, sobretot joves, en les seves etapes formatives i en l'inici de les seves carreres investigadores.

Un any abans, els mitjans de comunicació es feien també ressò de denúncies d'abusos sexuals patits per estudiants en unes excavacions arqueològiques d'una universitat espanyola. L'arqueologia universitària deixava de ser la bassa d'oli que molts havien donat per descomptat.

El Protocol de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica per a la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual que presentem neix de la presa de consciència d'aquesta veritable xacra social, que poc a poc va sent visible, també en l'àmbit de la recerca.

La institució CERCA, entitat pública de la Generalitat de Catalunya a la qual l'ICAC pertany, ha estat també especialment activa en promoure l'elaboració de protocols per a la prevenció de la violència de gènere, amb l'objectiu de contribuir a fer manifestos els possibles problemes i oferir recursos per a la seva gestió.

L'any 2017, l'ICAC va constituir el Comitè d'Igualtat, amb l'objectiu general de vetllar per la igualtat de gènere real i efectiva en tots els àmbits de l'Institut i la missió de prevenir i compensar tot conflicte de gènere en el conjunt d'activitats organitzades o participades per la institució. Ha estat aquest comitè qui ha dut la tasca ingent d'elaborar el document, amb l'assessorament i formació d'una persona experta en estudis de gènere, la senyora Elena Apilánez Piniella.

Des de la direcció de l'ICAC hem volgut que el document s'ajusti a la nostra realitat i a l'àmbit de l'arqueologia; com a centre CERCA, immers en els darrers anys en una procés de creixement i d'internacionalització molt notables. Les nostres activitats són cada dia més deslocalitzades i, tenint en compte que actualment l'ICAC té projectes de recerca oberts en tres continents (Europa, Àfrica i Àsia), cada dia més treballem en contextos culturals diversos i canviants. El Protocol no és, doncs, un document pensat exclusivament en clau de l'emplaçament de la seu de l'Institut a la ciutat de Tarragona i al campus de la Universitat Rovira i Virgili; encara menys en aquests temps immersos en un teletreball que ha arribat per a quedar-se.

Prevenció, detecció, actuació. Aquestes són les tres línies bàsiques de treball. Coneixement i conscienciació de la necessitat de dur a terme canvis importants d'actituds per garantir el dret irrenunciable a treballar en un entorn segur i respectuós amb les persones.

Josep Maria Palet, director de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica

Tarragona, 3 de desembre de 2020

## 1. ANTECEDENTS

El consorci Institut Català d'Arqueologia Clàssica (ICAC) és un centre CERCA (Centres de Recerca de Catalunya) integrat per l'Administració de la Generalitat de Catalunya i la Universitat Rovira i Virgili. Té per objecte la recerca, la formació avançada i la difusió de la civilització i la cultura clàssica. És una entitat jurídica pública, de caràcter institucional, amb personalitat jurídica pròpia per a la realització dels seus objectius.

L'Institut desenvolupa la seva tasca a partir de la col·laboració i les sinergies amb les universitats i institucions de recerca de Catalunya que treballen en el mateix camp, amb l'objectiu d'esdevenir un referent científic internacional en aquest àmbit. Com a centre de recerca ha establert línies i programes d'investigació i està dotat de personal investigador.

Amb anterioritat a l'elaboració d'aquest protocol, l'ICAC havia aprovat el seu Pla d'Acció per a la Igualtat de Gènere (25 de juliol de 2017), el qual inclou el disseny d'un protocol d'actuació davant d'incidències o conflictes relacionats amb igualtat de gènere (Mesura 3).

L'ICAC disposa, des del mes de març del 2015, de l'acreditació i el logotip "HR Excellence in Research" per al seu personal d'acord amb la Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) de la Comissió Europea. Aquesta distinció es vertebrava a partir de dos eixos:

- a) Pla d'acció (2015-2018) per a la implementació de polítiques de recursos humans d'acord amb la Carta Europea de l'Investigador i el codi de conducta per a la contractació d'investigadors de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica.
- b) OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment) es refereix al procés de contractació obert, transparent i basat en el mèrit. Es fonamenta en la Carta Europea dels investigadors i en el Codi de Conducta publicats per la Comissió Europea el 2005.

El Codi Ètic de l'ICAC, aprovat pel Consell de Direcció del 20 de juliol de 2017, és un referent per a tota la comunitat de l'Institut i la seva obligatorietat s'estableix sobre la base de les raons morals que el justifiquen. La seva força rau exclusivament en el compromís adquirit per totes les persones integrants de la comunitat de respectar un conjunt de valors i principis comuns.

El Codi de Conducta del CERCA, aprovat pel Consell de Direcció del dia 27 de juny de 2019, defineix també un marc de referència per oferir el compromís de bona pràctica en l'àmbit científic i de gestió dels centres CERCA.

El febrer de 2020 el Comitè d'igualtat engega de manera activa l'elaboració del Protocol d'actuació contra la violència i l'assetjament en el treball, per raó de sexe, gènere o diversitat. Com a primera acció crea una guia d'observació sobre conductes sexistes en l'entorn de treball i s'envia a tota la comunitat de l'Institut. La recollida d'informació d'aquesta enquesta es converteix en el punt de partida i ha permès obtenir un resultat ajustat a la realitat del centre i de l'activitat professional.

El setembre de 2020 l'ICAC contracta l'Elena Apilánez (licenciada en pedagogia, amb una llarga experiència professional vinculada a la cooperació internacional i una àmplia trajectòria acadèmica centrada en l'estudi del moviment feminista) per fer una formació a nivell teòric i pràctic al Comitè d'Igualtat, per a l'elaboració d'aquest document.

Amb data d'11 de desembre de 2020 es va aprovar pel Consell de Direcció de l'ICAC el *Protocol de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica per a la prevenció, la detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual*, recollint en gran mesura el contingut dels documents esmentats amb la intenció d'estendre a tot l'Institut i dotar-se d'un protocol únic de referència.

## 2. EXPOSICIÓ DE MOTIUS I JUSTIFICACIÓ

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball. L'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual atempten contra aquests principis. L'ICAC rebutja aquestes actuacions i, per tant, expressament emprèn les accions necessàries per no tolerar-les i facilitar els mitjans que calgui per impedir que es produeixin.

Diversos estaments internacionals s'han pronunciat en contra d'aquestes conductes. L'Organització Internacional del Treball (OIT) va impulsar, l'any 1958, el Conveni núm. 111, el qual incloïa la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació. La Resolution on Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women in Employment de 1985 (71a reunió de la OIT) establia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra aquestes conductes.

Les Nacions Unides han recollit en diferents documents l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tot relacionant-los amb la violència basada en el gènere, com un àmbit específic d'actuació. El 18 de desembre de 1979 l'Assemblea General de les Nacions Unides va aprovar la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (en anglès, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW). Va entrar en vigor com a tractat internacional el 3 de setembre de 1981, després que fos ratificada per 20 països; entre ells, Espanya el 1983.

Aquest tractat esdevé el marc legal de referència i de major estatus internacional. Assenta els principis d'igualtat i no discriminació a partir dels quals les noves normatives es desenvoluparan i ampliaran a altres aspectes normatius. En el seu preàmbul, la CEDAW reconeix explícitament que "les dones segueixen sent objecte d'importants discriminacions" i subratlla que aquesta discriminació viola els principis de la igualtat de drets i respecte de la dignitat humana". Segons l'article 1, per discriminació s'entén "tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe (...) en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera".

La CEDAW afirma positivament el principi d'igualtat en demanar als Estats Parts que prenguin "totes les mesures apropiades, inclús de caràcter legislatiu, per tal d'assegurar el ple desenvolupament i avenç de la dona amb l'objecte de garantir-li l'exercici i el gaudi dels drets humans i les llibertats fonamentals en igualtat de condicions amb l'home" (article 3).

Alguns anys després, el 1994, l'Assemblea General de Nacions Unides aprova la Declaració sobre l'Eliminació de la Violència Contra la Dona (Resolució 48/104), que reconeix que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen



flagrants violacions dels drets fonamentals, e insta els estats que apliquessin totes les mesures necessàries per erradicar la violència contra la dona.

La Declaració del Consell de la Unió Europea de 19 de desembre de 1991, relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la Protecció de la Dignitat de la Dona i de l'Home a la feina (inclòs el Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual) constitueix la norma europea de referència en matèria preventiva sobre aquesta matèria.

En aquest sentit, la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball, assenyalava que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe al lloc de treball quan es produeixi un comportament no desitjat relatiu al sexe amb el propòsit d'afectar la dignitat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o molest, especialment si la víctima rebutja aquest comportament o la seva acceptació s'utilitzen com a base per a una decisió que l'afecti.

La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació, expressa que l'assetjament sexual és contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueix discriminació per raó de sexe a l'efecte d'aquesta Directiva.

En l'àmbit de l'Estat espanyol, la Constitució espanyola (CE) obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2).

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, va ser la primera norma que va preveure un sistema integral de garantia dels drets de les persones que pateixen violència de gènere: va implantar una sèrie de mesures legislatives de naturalesa molt diversa i va incloure mesures de sensibilització, prevenció i detecció en l'àmbit educatiu, amb la finalitat de prevenir i erradicar la violència de gènere.

Per la seva banda, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, prescriu que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per a prevenir i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que hagin estat objecte (article 48.1 i disposició final sisena de la Llei orgànica esmentada).

A l'àmbit de Catalunya, la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, amplia l'àmbit de protecció més enllà de la violència dins les relacions afectives, per protegir totes les formes de violència envers les dones. Aquesta és la perspectiva que adopta el present protocol, per la qual cosa adoptarà igualment la nomenclatura pròpia de la llei catalana, fent referència, en conseqüència, a la violència masclista.

La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, té per objecte "establir i regular els mitjans i les mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere,

en els àmbits, tant públics com privats”. Mitjançant l'article 21.a), es garanteix el dret a la no discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral (contractació i condicions de treball).

D'altra banda, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, disposa que els poders públics han de prendre les mesures que calguin i adoptar les estratègies apropiades per a garantir la igualtat de dones i homes en una societat democràtica, i, en particular, garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris (art. 3). L'article 18.3 d'aquesta mateixa llei, considera que les institucions de l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen d'aquesta, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

L'ICAC és un institut universitari de recerca adscrit a la Universitat Rovira i Virgili (URV) i, per tant, comparteix els propòsits manifestats per les universitats catalanes que tenen com a objectiu fonamental transmetre els valors cívics i socials propis d'una societat democràtica (article 3 de la Llei d'universitats de Catalunya) i han de ser un referent social en el respecte efectiu i real dels drets fonamentals. La universitat ha de preveure i eradicar les situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe per tal d'avançar en la participació plena de les persones membres de la comunitat universitària en l'activitat acadèmica i garantir una convivència respectuosa entre tothom.

Les institucions universitàries han de preservar els drets de les persones involucrades en aquest tipus de situacions i, entre d'altres, el dret a la dignitat i al lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la integritat física i moral de les persones, el dret a la no-discriminació per raó de gènere o per cap altra circumstància personal o social, i el dret a la intimitat i a l'honor, regulats per la normativa internacional, la Constitució espanyola, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

L'Institut Català d'Arqueologia Clàssica vol aconseguir un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones. Per això, l'ICAC es compromet a emprendre una actuació decidida per protegir les persones afectades per situacions d'assetjament sexual i a impulsar tant la prevenció com les vies institucionals de denúncia i reacció. L'ICAC posa a disposició de la seva comunitat un mecanisme que articula el procediment d'actuació en cas de percebre alguna situació d'assetjament com les que aquest protocol defineix.

Tant la prevenció com l'assistència i l'assessorament a les persones que hagin patit assetjament constitueixen un dels objectius principals d'aquest protocol, que garanteix una atenció rigorosa i confidencial i que posa a disposició de les persones afectades vies de resolució i assistència àgils i de qualitat davant dels problemes que plantegen.

Aquest document pretén donar resposta a totes les possibles situacions que posin de manifest conductes masclistes a la vida acadèmica, investigadora i laboral de l'ICAC i que permetin construir una societat respectuosa amb els valors de la igualtat i la diversitat, prevenint i donant solució a situacions de masclisme i de violència masclista en totes les seves formes d'actuació dins l'àmbit de l'Institut.

### 3. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIUS

#### 3.1. Compromís institucional

L'Institut Català d'Arqueologia Clàssica declara la seva política de **tolerància zero** a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, per la qual cosa es compromet a:

- a) Declarar formalment i difondre el seu rebuig a tot tipus d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, en totes les seves formes o manifestacions.
- b) Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual a través d'actuacions formatives, informatives i de sensibilització a tota la comunitat ICAC.
- c) Denunciar, investigar i sancionar qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.
- d) Acompanyar i assessorar les persones que hagin patit assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.

Aquest compromís és públic i es comunica a tot el personal, àrees de gestió, serveis, òrgans col·legiats o altres comandaments, tal com apareguin a l'organigrama de l'Institut, així com aquelles terceres instàncies que tinguin vinculació amb l'ICAC. D'aquesta manera, es considera que tant l'ICAC com les persones que estan vinculades al mateix, manifesten amb aquest protocol el seu compromís en l'erradicació de la violència masclista en l'àmbit laboral i de recerca i, per això, no es toleren ni es consideren justificades, en cap cas, les conductes d'aquesta mena en qualsevol activitat impulsada o co-organitzada per ICAC.

Per aconseguir aquest propòsit, l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica demana que cadascuna de les persones de l'organització, i especialment aquelles que exerceixen funcions de comandament i autoritat sobre d'altres, es comprometin a:

- a) Fer tot el possible per prevenir comportaments i actituds constitutius d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere o orientació sexual.
- b) Actuar davant d'aquestes conductes de manera adient i solidària, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol, visualitzar-les, rebutjar-les i evitant que es repeteixi o s'agreugin, posant-les en coneixement de les persones adequades i demanant-los ajuda i donant suport a les persones que les pateixen.

L'ICAC reconeix i facilita la participació, sempre que les necessitats laborals i de recerca i de servei ho permetin, a través dels mecanismes disponibles, del personal (investigador, de serveis, d'administració i de suport a la recerca) i alumnat de les activitats formatives, en les actuacions i activitats de prevenció i difusió que preveu aquest protocol.

### 3.2. Objectius

L'objectiu principal d'aquest protocol és prevenir les conductes d'assetjament sexual laboral que es puguin produir a l'ICAC i entre els membres que formen la comunitat acadèmica i laboral de l'Institut o amb ocasió de les relacions interpersonals que es puguin establir amb ell, actuar per eradicar les mateixes i sancionar-les, a més de protegir i acompanyar a les persones que hagin vist vulnerats els seus drets.

Aquesta finalitat es concreta en els següents objectius específics:

- a) Prevenir les conductes, reparar el dany i sancionar als autors.
- b) Informar, formar i sensibilitzar el personal de l'ICAC en matèria d'igualtat entre gèneres, assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.
- c) Facilitar les pautes per identificar les situacions d'assetjament i altres conductes masclistes.
- d) Organitzar i regular un procediment àgil d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquelles situacions que s'hagin detectat.

Per a aconseguir els objectius citats, s'aplicaran les següents mesures i garanties:

- a) Garantia de la seguretat, la integritat i la dignitat de les persones afectades.
- b) Garantia de la confidencialitat de les persones afectades.
- c) Aplicació de les mesures cautelars, en cas que siguin necessàries, per protegir les persones afectades, segons correspongui a cada cas.
- d) Aplicació o proposta de les mesures sancionadores pertinents.
- e) Les mesures previstes al capítol de mesures preventives.

## 4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Protocol serà d'aplicació en totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'àmbit laboral o en relació amb activitats, professionals, formatives o de recerca promogudes, organitzades o coorganitzades per l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica, amb les precisions que s'enumeren en els següents punts.

### 4.1. Àmbit d'aplicació subjectiu

El protocol serà aplicable per a denunciar, investigar i proposar sancions en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual que es produeix en l'entorn laboral de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica, sigui quina sigui la seva vinculació, i en concret:

- a. Personal investigador, personal investigador adscrit i personal investigador visitant.
- b. Personal de suport a la recerca.
- c. Personal docent convidat.
- d. L'alumnat, tant d'ensenyaments oficials com d'altres cursos organitzats o coorganitzats per l'ICAC, inclosos estudiants de mobilitat.
- e. Personal en pràctiques.
- f. Persones sense cap vincle amb l'ICAC però que duguin a terme activitats o prestin serveis a o per a l'Institut com a proveïdor, entitat o empresa vinculada per raons contractuals.

Les persones citades podran tenir la condició tant d'autoria com de subjectes passius de les conductes descrites en aquest protocol.

En cas que les situacions previstes en aquest protocol es produeixin entre membres de l'Institut però fora de l'àmbit laboral, s'aplica aquest protocol per a investigar els fets i proposar les mesures preventives que s'escaiguin. En el cas de les persones que no tenen vinculació laboral amb l'ICAC s'informarà les institucions a què pertanyin de l'inici del procediment i se'ls traslladarà l'expedient.

### 4.2. Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu

Aquest protocol serà aplicable en els supòsits descrits per qualsevol conducta d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual que es duguin a terme dins de la seu de l'ICAC. També serà aplicable a activitats que es realitzin fora de les instal·lacions de l'ICAC i en què l'Institut participi en l'organització, coordinació o supervisió, i tinguin relació amb l'activitat de recerca, acadèmica o laboral, sigui aquesta del tipus que sigui, incloent-hi, en el cas del personal investigador i alumnat:

- a. Activitats acadèmiques desenvolupades fora de l'horari lectiu o fora del centre.
- b. Campanyes d'intervenció arqueològica i treball de camp.
- c. Congressos, jornades i reunions científiques.
- d. Pràctiques, curriculars i extracurriculars, desenvolupades per l'alumnat però concertades o supervisades per l'ICAC.

- e. Activitats de difusió, comunicació i divulgació científica.
- f. Altres activitats organitzades pel personal de l'Institut de caràcter no formal (sopars, estones de lleure, activitats de *teambuilding* o similars).

### 4.3. Àmbit d'aplicació temporal

El protocol serà aplicable a tota persona que pugui mantenir una relació temporal, permanent o merament transitòria amb l'ICAC. També és aplicable a situacions que s'hagin produït un cop extingida la relació de qualsevol de les persones implicades amb l'Institut, dins els marges temporals previstos a la legislació general corresponent.

### 4.4. Grups d'especial interès o protecció

L'assetjament, en les formes considerades en aquest protocol, es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. No obstant això, es considera que hi ha col·lectius o grups en major situació de vulnerabilitat i que necessiten d'especial protecció:

- 1) Dones amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- 2) Persones supervivents de violència per raó de gènere.
- 3) Dones amb contractes eventuais i temporals i dones subcontractades.
- 4) Col·lectiu LGTBI+.<sup>1</sup>
- 5) Persones amb algun tipus de discapacitat.
- 6) Persones d'origen de tercers països (migració econòmica, política o d'altra mena).
- 7) Persones racialitzades.

---

<sup>1</sup> Sigles dels termes lesbiana, gai, bisexual, transgènere, intersexual i d'altres.

## 5. IDENTIFICACIÓ DE SITUACIONS I DEFINICIÓ DE CONDUCTES

### 5.1. Definició de conductes

#### 5.1.1. Assetjament sexual laboral

Segons l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes:

“Sense perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.”

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona sense la seva autorització.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes amb la intenció d'ofendre a una persona o col·lectiu.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física d'una persona amb la intenció ofendre privada o públicament.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals a una persona.
- Fer mirades lascives al cos d'una persona.
- Fer gestos obscens davant d'una persona i amb la intenció de ser apreciats.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit en les comunicacions amb una persona o grup de persones.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu i no desitjat.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat amb una persona (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar a la persona assetjada a escollir entre sotmetre als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual, *quid pro quo*).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).



### **5.1.2. Assetjament per raó de sexe**

Segons l'article 7.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes:

“Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.”

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe:

- Tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, paternitat o conductes que puguin afectar per exercir els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, segons el sexe de qui les realitza.
- Tenir actituds condescendents o paternalistes amb les dones.
- Negar-se a acatar ordres o seguir instruccions procedents de superiors jeràrquiques si són dones.
- Assignar un lloc de responsabilitat o funcions de responsabilitat inferior a les capacitats d'una persona per raó de sexe.
- Fer insinuacions sexuals o comentaris humiliants, vexatoris o obscens de caràcter sexista tant en privat com en públic.
- Sabotejar el treball d'una persona o impedir l'accés a mitjans adients per raó de sexe.
- Impartir ordres vexatòries en funció del sexe.
- Fer trucades, enviar missatges, correus electrònics o qualsevol tipus de mitjà per posar-se en contacte amb una persona per qüestions d'índole sexual.
- Publicar comentaris, fotografies o altre tipus de materials a xarxes socials de caràcter sexual dirigits a o sobre la persona objecte d'atenció inapropiada.
- Amenaces de represàlies o represàlies a les persones que actuïn contra situacions d'assetjament o agressions de caràcter sexual, tant a la víctima com a terceres persones.
- Forçar relacions sexuals sota pressió, coacció, intimidació o submissió química (conducta sancionada penalment com a abús o agressió sexual).

### **5.1.3. Assetjament per raó d'orientació sexual i identitat de gènere**

La definició de l'assetjament per raó de l'orientació sexual i identitat de gènere es troba recollida en l'article 4.g) de la Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia:

“Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió



de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.”

Si el comportament es valora de manera aïllada, pot no tenir rellevància, però s'adquireix quan aquest es reproduïx de manera sistemàtica i acaba suposant una acumulació de conductes ofensives.

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per identitat de gènere i per orientació sexual:

- Fer comentaris o insults de basats en la identitat de gènere o l'orientació sexual de una persona.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a una persona.
- Ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectuals d'una persona per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual.
- Fer comentaris públics o privats dirigits a vexar, desacreditar o humiliar a una persona.
- Suplantar la identitat de una persona afectada en entorns digitals per a aconseguir la seva humiliació pública.
- Envair la intimitat de la persona objecte de la conducta amb propòsit d'incomodar-la i fer servir públicament la informació obtinguda.
- Publicar o difondre deliberadament informació personal o confidencial de la persona objecte de la conducta per a fer mofa de la mateixa o per canviar la seva imatge pública.
- Desacreditar públicament la persona objecte de la conducta tant en les seves capacitats i habilitats com en qualsevol altre aspecte personal.
- Aïllar de manera deliberada una persona del seu entorn social i forçar la seva exclusió d'activitats col·lectives o comuns.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de la seva identitat o orientació sexual.

## 5.2. Tipologies d'assetjament i subjectes implicats

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix, i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix. Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

En funció de la **direcció de les interaccions** entre l'assetjador o l'assetjadora i la persona que els pateix i dels nivells organitzatius afectats es poden donar els següents tipus:

- a) Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- b) Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per una empleada o un empleat o grup d'empleats i/o d'empleades sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- c) Assetjament horitzontal: pressió exercida per un empleat o una empleada o per un grup d'empleades i/o d'empleats sobre un dels seus companys.

En funció dels **supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe** es poden donar els següents tipus:

- a) Assetjament d'intercanvi o xantatge sexual (*quid pro quo*): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball; la negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.
- b) Assetjament ambiental: és la conducta que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, amb comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereixen insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament.

En funció dels **supòsits d'assetjament per identitat i orientació sexual** es poden donar els següents tipus:

- a) Discriminació directa: situació en què es trobi una persona que és, ha sigut o que pugui ser tractada per la identitat de gènere i l'orientació sexual d'una manera menys favorable que un altre en una situació anàloga.
- b) Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica presumiblement neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals (LGBTI+) un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
- c) Discriminació per associació: situació en la que una persona és objecte de discriminació per identitat de gènere o orientació sexual com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI+.

Les conductes d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual es poden produir en el lloc de treball i durant la jornada laboral, o fora del lloc de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina.

Així mateix es poden produir conductes d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual entre persones de l'ICAC i persones externes, com ara proveïdors o empreses col·laboradores.

### 5.3. Elements identificadors

#### A. Comportament no desitjat per part de qui el pateix

En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat.

#### B. Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista

Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

#### C. Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant

Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

#### D. Altres aclariments

Les conductes descrites poden existir entre iguals, de superiors a inferiors jeràrquics o de inferiors a superiors jeràrquics. No és necessari que entre la persona assetjadora i la persona assetjada existeix cap relació de poder físic, psicològic o jeràrquic per apreciar l'existència d'una conducta d'assetjament.

No és necessari que les conductes descrites es reiterin en el temps o siguin continuades, havent-se de valorar en cada cas les característiques específiques del cas, seguint les pautes que es descriuen en el següent apartat del present protocol.

Les conductes poden existir entre individus o ser aplicades per un col·lectiu o conjunt d'individus contra un individu, o bé néixer d'una situació d'assetjament ambiental a la qual no s'hi pugui destacar cap autor individualitzat (assetjament ambiental) però sí un resultat hostil o intimidatori per a la persona afectada.

### 5.4. Acumulació o intersecció de situacions

L'existència de situacions combinades on la mateixa persona és objecte de conductes d'assetjament motivades per varies de les causes contemplades o combinades amb situacions no cobertes pel present protocol rebrà una protecció reforçada i una atenció específica per totes les àrees implicades, atesa la més alta necessitat de tutela que pugui precisar la persona o persona afectades per la situació denunciada.

### 5.5. Descripció d'altres conductes masclistes

Altres conductes masclistes diferents de l'assetjament, relacionades tant amb el sexe i gènere, com amb la identitat de gènere i/o la orientació sexual de les persones afectades seran igualment objecte d'atenció i solució, dins la política preventiva de l'ICAC contra discriminacions basades en gènere, sexe, identitat de gènere o orientació sexuals. La

permissivitat davant aquest tipus de manifestacions sexistes danya l'entorn laboral i pot arribar a perjudicar la imatge pública de l'ICAC.

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència de conductes masculistes:

- a. Utilització de llenguatge sexista.
- b. Ús d'humor sexista.
- c. Realitzar comentaris públics, verbals o escrits, de caire sexista, homòfob o relatius a persones transgènere no dirigits a una persona destinatària en concret. S'entén per comentaris públics aquells que tinguin lloc en el context del lloc de treball, una intervenció arqueològica, reunió, classe, sessió pràctica, jornada, conferència, defensa pública de treballs, tribunals, comissions, materials docents, plataformes digitals i altres mitjans digitals dirigits a la comunitat o a un grup (de qualsevol dimensió) en particular, així com en grups de treball, comissions o òrgans de govern i participació de l'ICAC.
- d. Publicar imatges amb difusió dins la comunitat de l'ICAC de caire sexista, homòfob o relatius a persones transgènere no dirigits a una persona destinatària en concret, en les mateixes condicions citades a l'apartat anterior.
- e. Impedir l'expressió d'opinions que signifiquin posar de manifest conductes masculistes, de qualsevol tipologia, ja siguin de denúncia, d'organització d'activitats, jornades o conferències o d'altre tipus.
- f. Realitzar qualsevol de les conductes descrites anteriorment en el context d'activitats científiques, laborals o formatives organitzades o coorganitzades per l'ICAC.
- g. Recomanar bibliografia sexista, masculista, homòfoba o no respectuosa amb els drets de les persones transgènere, llevat que es faci amb finalitats de recerca o crítica.
- h. Exigir uniformitat o vestimenta específica no necessària per la tipologia d'activitats desenvolupades en la seva activitat professional, laboral o acadèmica.
- i. Exigir la realització d'activitats de caire sexista, davant la qual el personal tindrà dret a negar-s'hi.

## 6. PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ

### 6.1. Garanties i principis del procediment

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, els principis que regeixen l'actuació emmarcada en aquest protocol són els següents:

- 1) Principi de respecte a la dignitat personal.
- 2) Principi de no discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- 3) Principi d'equitat.
- 4) Principi de confidencialitat.
- 5) Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- 6) Principi de celeritat.
- 7) Principis del règim disciplinari, recollits a l'article 94 de l'EBEP (legalitat, tipicitat, irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor, *non bis in idem*, proporcionalitat, culpabilitat, presumpció d'innocència).

A més, s'han de tenir en compte els criteris següents:

- Abans de l'inici de les fases d'intervenció previstes a partir del Punt 6.3.2 d'aquest protocol, qualsevol persona vinculada a l'ICAC que tingui sospita que està patint assetjament o qualsevol altra persona que tingui coneixement d'un possible supòsit d'assetjament, pot adreçar-se al Comitè d'Igualtat, al director/a de l'Institut o als representants dels treballadors i treballadores per a rebre l'assessorament necessari.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament objecte d'aquest protocol podrà interposar denúncia i tindrà dret a obtenir-ne una resposta. L'Institut té el deure de deixar constància per escrit de la denúncia, fins i tot quan els fets hagin estat denunciats verbalment, així com de tots els passos que hi hagi durant el procés.
- El procediment ha de garantir el dret a la indemnitat, de manera que es prohibeix qualsevol tracte advers o efecte negatiu sobre la persona com a conseqüència de la presentació de la queixa o denúncia per raó d'assetjament.

### 6.2. Definició i competències dels agents que intervenen

#### 6.2.1. Persones de referència

Són les persones encarregades d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada. A l'ICAC seran:

- Una persona designada pel director o per la directora de l'Institut.
- Una persona designada pels representants dels treballadors i treballadores.

- Una persona designada pel Comitè d'Igualtat de l'Institut.

És recomanable que aquestes persones tinguin formació en temes d'igualtat i comptin amb el respecte i la confiança de l'ICAC i del seu personal per poder realitzar les seves funcions per a la totalitat de les persones membres de l'organització. Aquestes persones no seran fixes i es triaran per cada possible cas d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.

Les funcions de les persones de referència seran:

- Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del protocol i les opcions, recursos jurídics, econòmics i sanitaris existents, i accions que pot emprendre.
- Oferir acompanyament a la persona afectada en tot el procés.
- Donar suport en la redacció de la denúncia i assessorament de la seva presentació, si així ho sol·licita la persona afectada.
- Proposar al director o la directora de l'Institut, si s'escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives que fossin necessàries si la gravetat de la situació així ho recomana. En aquest cas, per evitar que s'incorre en alguna il·legalitat es realitzarà la consulta jurídica pertinent.
- Gestionar i custodiar la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generin en aquesta fase.
- Elaborar l'informe preliminar que defineix o no la prossecució dels procediments continguts en aquest Protocol.

Per a garantir la celeritat del procés i les condicions laborals de les persones de referència, es farà un ajust en la seva càrrega laboral durant el temps que duri el procediment.

### **6.2.2. Comissió Tècnica d'Investigació**

La Comissió Tècnica d'Investigació estudiarà a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'Institut, emetrà un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i farà recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Aquesta comissió estarà formada per:

- Una persona designada pel director o la directora de l'Institut.
- Una persona designada pels representants dels treballadors i treballadores.
- Una persona designada pel Comitè d'Igualtat de l'Institut.

La Comissió Tècnica d'Investigació comptarà en tot moment amb l'assistència jurídica que calgui. A més, els membres de la Comissió Tècnica d'Investigació podran sol·licitar l'assistència d'un assessor o assessora experta en matèria d'igualtat de gènere i assetjament sexual. En aquest sentit, es promourà la creació de vincles amb la institució CERCA, el Col·legi d'Advocats de Tarragona, l'Observatori d'Igualtat de la URV i d'altres serveis especialitzats.

Es crearà una Comissió Tècnica d'Investigació *ad hoc* per a cada possible cas d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat i orientació sexual.

La Comissió Tècnica d'Investigació prendrà les seves decisions de forma col·legiada i és recomanable que les persones que en formin part tinguin formació en matèria d'igualtat de gènere i assetjament sexual.

La Comissió Tècnica d'Investigació rebrà de les persones de referència l'informe i la resta de documents que integren l'expedient.

Les seves funcions seran:

- Investigar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual, en el marc de l'Institut. En el procediment d'investigació, s'analitzarà la denúncia i la documentació presentada, s'entrevistarà a les persones implicades i els possibles testimonis, informant-los de la necessitat de confidencialitat en el procés.
- Emetre un informe vinculant en relació a les situacions descrites a l'apartat anterior sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament. En l'informe han de constar com a mínim les següents dades:
  - Identificació de les persones implicades.
  - Relació nominal de les persones que han participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
  - Antecedents, si existeixen.
  - La resta d'actuacions que s'hagin realitzat, així com les proves aportades.
- Valoració de l'existència de causes agreujants:
  - Si la persona denunciada és reincident.
  - Si existeixen amenaces, intimidació o represàlies per part de la persona assetjadora.
  - Rang o posició de la persona assetjadora respecte a la persona assetjada.
  - Si la persona assetjada pateix algun tipus de discapacitat, problema físic o psicològic amb acreditació mèdica.
  - Si existeixen pressions sobre la persona assetjada, familiars o testimonis amb l'objectiu de desviar o evitar la investigació.
- Emetre les conclusions finals de la investigació.
- Fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures necessàries.
- Proposar al director o la directora de l'Institut, si s'escau, l'adopció de mesures cautelars o preventives.
- Custodiar la documentació que es generi durant la fase d'investigació.

Per a garantir la celeritat del procés i les condicions laborals de les persones que formin part de la Comissió Tècnica d'Investigació, es realitzarà un ajust en la seva càrrega laboral durant el temps que duri el procediment.



### 6.2.3. Consell de Direcció de l'Institut

El Consell de Direcció és l'òrgan superior de decisió i administració de l'Institut. Les seves funcions seran:

- Estar informat dels procediments en curs i resultats.
- Avalar les mesures sancionadores que puguin derivar-se de l'aplicació del protocol.

### 6.2.4. Director/a de l'Institut

Màxim responsable ordinari de l'ICAC, dirigeix l'execució dels acords del Consell de Direcció.

Les seves funcions seran:

- Informar el Consell de Direcció, amb la major celeritat possible, de les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual de les quals tingui coneixement, en el marc de l'ICAC.
- Aplicar les mesures cautelars proposades per les persones de referència.
- Aplicar les mesures preventives i correctores proposades per la Comissió Tècnica d'Investigació.
- Iniciar, si escau, i prèvia consulta al Consell de Direcció, el procediment de les mesures sancionadores que correspongui.

Les funcions descrites en aquest apartat no seran d'aplicació en el cas que el director o directora estigui implicat com a part en la possible situació d'assetjament sexual. En aquest supòsit, el protocol s'adaptarà a la situació específica, deixant el director o directora al marge del procediment, i el Consell de Direcció o la instància que aquest designi desenvoluparà les funcions descrites en aquest apartat.

### 6.2.5. Comitè d'Igualtat

El Comitè d'Igualtat actua amb plena independència, parcialitat i objectivitat de criteri. Està format per tres persones que poden canviar cada tres anys. Les seves funcions seran:

- Participar en la promoció i elaboració de les polítiques en matèria de prevenció dirigides a evitar situacions d'assetjament sexual.
- Donar suport a la Comissió Tècnica d'Investigació, sempre que se li demani.
- Donar suport a les persones que participen en les diferents fases del procediment establert en aquest Protocol sempre que sigui necessari.
- Posar en marxa les accions de difusió del Protocol i de formació contingudes en el punt 7 d'aquest document.
- Ser proactiu en la crida d'atenció i denúncia de conductes masclistes.

### 6.2.6. Comitè d'Ètica

El Comitè d'Ètica actua amb plena independència, parcialitat i objectivitat de criteri. Està format per tres persones, que poden canviar cada tres anys. Les seves funcions seran:



- Donar suport a la Comissió Tècnica d'Investigació sempre que li sigui demanada.
- Orientar sobre les mesures informatives i comunicatives cap l'interior i cap l'exterior d'ICAC que pugui prendre el Consell de Direcció.

### **6.2.7. Delegats i representants dels treballadors i de les treballadores**

La representació dels treballadors i de les treballadores a l'Institut correspon a les i els delegats de personal o al comitè d'empresa, depenent del nombre de treballadors i treballadores. S'escullen en els processos d'eleccions sindicals que se celebren cada quatre anys. Les seves funcions seran:

- Comunicar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual de les quals tinguin coneixement.
- Acompanyar i donar suport en el procediment a les persones afectades sempre i quan aquestes així ho sol·licitin. En aquest sentit, s'informarà de la possibilitat de venir acompanyada d'un dels representant dels treballadors i treballadores a la persona afectada.
- Donar suport a la Comissió Tècnica d'Investigació, sempre que se li demani.
- Vincular la persona afectada amb una persona de referència en el sindicat que compti amb l'especialització necessària per orientar sobre els procediments i els drets que té la persona afectada més enllà de l'activació del Protocol.

### **6.2.8. Personal de l'Institut**

Constitueix el conjunt de personal descrit en l'apartat 4.1. "Àmbit d'aplicació del Protocol". Les seves funcions seran:

- Comunicar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual que detectin.
- Col·laborar en els procediments aportant la informació de què es disposi relacionada amb els fets investigats.
- Participar a les jornades o activitats anuals d'informació, difusió i formació previstes en el punt 7.

## **6.3. Fases del procediment**

El procediment es pot iniciar per comunicació interna o directament per denúncia externa per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social). A l'Annex 3 d'aquest document es pot consultar un diagrama explicatiu del circuit d'actuació que estableix el Protocol.

La via externa és especialment convenient si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que crea la situació, les vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna. En tot cas, sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal.

L'obertura de la via externa no paraitzarà l'aplicació d'aquest protocol.

La competència per tramitar les actuacions que comprenen aquesta etapa correspon a les persones de referència.

### 6.3.1. Assessorament previ

Abans de l'inici de les fases d'intervenció previstes a partir del Punt 6.3.2 d'aquest protocol, qualsevol persona vinculada a l'ICAC que tingui sospita que està patint assetjament o qualsevol altra persona que tingui coneixement d'un possible supòsit d'assetjament, pot adreçar-se al Comitè d'Igualtat, al director/a de l'Institut o als representants dels treballadors i treballadores per a rebre l'assessorament necessari.

En l'assessorament i acompanyament a la persona afectada, les instàncies suara esmentades i les persones de referència que aquestes hagin designat hauran de dur a terme les actuacions complint els següents criteris en relació amb l'assessorament i acompanyament que faran a la persona afectada:

- Adoptar una actitud d'escolta atenta i proactiva.
- Donar la informació d'una manera clara i comprensible.
- Informar dels serveis i recursos disponibles.
- Fer un acompanyament personalitzat a partir de la valoració de la demanda i les expectatives de la persona afectada.
- Evitar la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives.
- Evitar actituds paternalistes.
- Evitar fer judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.
- Evitar revictimitzar a la persona afectada.

També, hauran de tenir en compte la diversitat, la realitat cultural de la persona i les especificitats de l'assetjament.

Aquesta fase no té caràcter obligatori sinó que tindrà lloc sempre que la persona afectada o qualsevol altra persona que tingui coneixement d'un supòsit d'assetjament, requereixi l'assessorament d'una de les persones de referència.

### 6.3.2. Comunicació de les situacions d'assetjament i inici de les actuacions

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si escau.

Aquesta fase, que té una **durada màxima de tres dies laborables**, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

Qui pot fer la comunicació?

- La persona afectada<sup>2</sup>
- Qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament

---

<sup>2</sup> Una persona afectada d'assetjament sexual és qualsevol persona receptora de conductes o accions dels tipus d'assetjament sexual descrits en aquest Protocol i que tinguin lloc en l'àmbit de les relacions laborals de l'Institut.

Com es pot presentar?

- Mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa

A qui s'ha d'adreçar?

- Al Comitè d'Igualtat, al director/a de l'Institut o als representants dels treballadors i treballadores. Amb independència de qui rebí la comunicació, ha d'informar immediatament els altres dos agents, i el director o la directora de l'Institut ha de convocar l'elecció de les persones de referència amb la màxima celeritat possible.

Les actuacions de les persones de referència en aquesta fase seran:

- Atendre la sol·licitud d'intervenció realitzada seguint el model establert.
- Recollir la documentació i informació necessària sobre els fets investigats.
- Realitzar qualsevol actuació adreçada a investigar l'abast dels fets.
- Posar en contacte, si escau per la gravetat del cas o a petició de la persona afectada, amb els Serveis Públics corresponents, per rebre atenció psicològica o sanitària.
- Derivar, si escau, la persona afectada a una entrevista o consulta d'assessoria legal, a través dels representants sindicals, el Col·legi d'Advocats de Tarragona o altra entitat amb qui es tingui relació.
- Proposar, si escau, al director o directora de l'Institut, l'adopció de mesures cautelars o preventives.
- Fer una **valoració inicial** i emetre un informe corresponent que s'haurà de pronunciar sobre els següents extrems:
  - A. Inexistència d'indicis d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat i orientació sexual. S'emet un informe argumentat de les conclusions adreçat al director o a la directora de l'Institut, que serà qui decidirà el tancament del procés i informarà les parts interessades.
  - B. Existència d'indicis d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat i orientació sexual. Es comunica la decisió al director o directora de l'Institut, qui dona trasllat de la valoració al Consell de Direcció i informa les persones interessades.

### 6.3.3. Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una Comissió Tècnica d'Investigació formada per les persones esmentades al punt 6.2.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència, recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Per tal de donar compliment a allò que disposa la normativa sobre procediment administratiu, així com per garantir el principi de confidencialitat de les dades, la denúncia

s'ha de presentar per escrit i en un sobre tancat al Registre General de l'ICAC i adreçada al director o directora de l'Institut.

Quan ho sigui d'ofici, el director o directora de l'ICAC donarà trasllat a la Comissió Tècnica d'Investigació perquè iniciï el procediment. Així mateix, quan s'hagi rebut a una persona que manifesti ser objecte d'assetjament sexual però que renunciï a l'inici del protocol, el director o directora de l'ICAC engegarà d'ofici el procediment, per aclarir si existeixen indicis d'una possible situació d'assetjament.

En tots dos casos el termini d'atenció de la sol·licitud d'intervenció per part de les persones de referència, **no podrà ser superior als tres dies hàbils posteriors a la recepció d'aquesta.**

#### 6.3.4. Comissió Tècnica d'Investigació

Es constituirà quan l'inici d'aquest protocol sigui d'ofici, o bé, quan l'informe emès per les persones de referència resolgui l'existència d'una possible situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.

La Comissió Tècnica d'Investigació, un cop rebut l'escrit de sol·licitud d'inici d'actuacions amb la documentació corresponent, iniciarà la tramitació de la investigació pertinent a efecte de determinar si existeix o no assetjament.

La Comissió Tècnica d'Investigació emetrà un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i farà recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

L'informe haurà d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjada/es i la persona o persones assetjadora/es.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, en el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
  - Si hi ha dues o més persones assetjades.
  - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona o persones assetjadora/es.
  - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
  - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.

- Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Mesures correctores.

L'informe de la Comissió Tècnica d'Investigació es remetrà al director o directora de l'Institut.

### 6.3.5. Mesures cautelars

Es podran prendre les mesures cautelars que la gravetat del cas o l'afectació directa a la persona assetjada poguessin requerir durant l'actuació de la Comissió Tècnica d'Investigació.

Aquestes mesures seran aprovades pel director o per la directora de l'Institut i seran degudament informades al Consell de Direcció.

### 6.3.6. Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió Tècnica d'Investigació, el director o la directora de l'Institut emetrà una resolució del cas, que haurà de ser avalada pel Consell de Direcció.

Aquesta resolució s'emetrà com a **màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.**

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
  - Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament.
  - Adopció de mesures correctores.
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
  - Arxivament de la denúncia.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Es trametrà una còpia d'aquesta resolució a les persones implicades.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'haurà d'incoar l'expedient disciplinari que pertanyi.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, es farà una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

### 6.3.7. Mesures disciplinàries

Si l'informe de la Comissió Tècnica d'Investigació conclou l'existència d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual, al marge de les mesures proposades en el seu informe, s'iniciarà el corresponent expedient sancionador, per determinar l'eventual responsabilitat de la persona o persones denunciades.

Constitueix falta disciplinària de caràcter molt greu, qualsevol actuació que suposi, entre d'altres, discriminació per raó d'orientació sexual, sexe així com, l'assetjament per raó d'orientació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, article 95.2, lletra b), del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP). En els mateixos termes, l'article 54,2, lletra g), del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, tipifica com incompliment contractual susceptible d'extingir el contracte de treball mitjançant acomiadament disciplinari, l'assetjament per raó d'orientació sexual, l'assetjament sexual o per raó de sexe.

D'acord amb el disposat a l'article 96.1, lletres a) i b), del TREBEP, la comissió d'una falta molt greu pot donar lloc a un acomiadament disciplinari. Per la seva banda la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre del Codi Penal, estableix els articles 184 i 173,1 el següent:

«Article 184.

1. El qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de ser castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o una multa de sis a 10 mesos.
2. Si el culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de 10 a 14 mesos.
3. Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de 10 a 14 mesos en els casos que preveu l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els casos que preveu l'apartat 2 d'aquest article.»

« Article 173.

1. El que infligeix a una altra persona un tracte degradant, i menyscaba greument la seva integritat moral, es castiga amb la pena de presó de sis mesos a dos anys.

Han de ser castigats amb la mateixa pena els que, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seva relació de superioritat, duguin a terme contra un altre de forma reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposin assetjament greu contra la víctima.. (...).»

Si de la investigació resulta que la persona o persones denunciants han presentat una denúncia falsa s'adoptaran les mesures de caràcter disciplinari corresponent.

Quan de l'estudi d'un cas es conclouï, d'acord amb el criteri mèdic dels facultatius de vigilància de la salut que, com a conseqüència de l'assetjament s'han produït danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es consideraran un accident laboral als efectes del que estableix la normativa de Seguretat Social vigent. Es derivarà la persona afectada a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals, per tal de procedir al seu reconeixement.

### **6.3.8. Seguiment i control de les mesures proposades**

El seguiment de l'aplicació de les mesures proposades correspondrà al director o directora de l'Institut.

A aquests efectes, el director o la directora de l'Institut proposarà les mesures que estimi més convenients a fi de garantir la salut de la persona, així com la restitució dels drets vulnerats i la recuperació de l'equilibri en l'ambient laboral afectat.

El Comitè d'Igualtat de l'ICAC podrà col·laborar en el seguiment de les mesures adoptades i proposar activitats de sensibilització o formació, per exemple, fonamentades en les situacions viscudes que hagin motivat l'activació del protocol.

El Comitè d'Igualtat vetllarà perquè es compleixin els terminis establerts pel protocol i es resolgui el procediment. Així mateix, posarà en coneixement del Consell de Direcció els possibles incompliments.



## 7. MESURES DE PREVENCIÓ

L'Institut Català d'Arqueologia Clàssica, a través del Comitè d'Igualtat, ha de dissenyar i aplicar les estratègies necessàries de sensibilització, informació i formació en matèria de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual.

### 7.1. Difusió del protocol

Les mesures de difusió proposades són els següents:

- a) El personal de l'ICAC, el personal adscrit i el personal vinculat amb la institució han de ser informats de l'existència d'aquest protocol i del seu contingut.
- b) La difusió s'ha de fer mitjançant material divulgatiu divers en relació amb la identificació dels possibles riscos i les mesures preventives adients i garantir que aquest arribi a tot el personal de l'ICAC.
- c) El present protocol s'ha de publicar en la web general de l'ICAC i del Comitè d'Igualtat per garantir la seva difusió i un accés fàcil.
- d) S'informarà del Protocol i de la seva aprovació a través de correu electrònic a tota la comunitat de l'ICAC.
- e) Es crearan guies de difusió d'acompanyament, en català, castellà i anglès.
- f) Les persones que siguin contractades per primera vegada per l'ICAC signaran, en el moment de la contractació, l'acceptació de les condicions que es deriven d'aquest protocol i el seu coneixement.
- g) S'organitzarà una sessió anual prèvia a les intervencions arqueològiques i una sessió informativa per a l'alumnat (presentació dels continguts, on es pot consultar i com actuar davant d'un possible cas d'assetjament).
- h) Anualment s'informarà de les accions realitzades en el marc del Protocol a tots els membres de l'Institut, preservant en tot moment les dades personals.
- i) Anualment s'informarà a tot el personal de l'ICAC de les persones que formin part del Comitè d'Igualtat, que siguin representants dels treballadors i les treballadores, i que ocupin el càrrec de director o directora de l'ICAC.

A més, s'ha de donar a conèixer a les empreses col·laboradores, a les entitats subministradores de serveis i a les empreses o entitats en les quals l'alumnat duu a terme pràctiques externes, a les institucions a les que es vinculi i/o adscriu personal d'ICAC, amb la indicació que s'ha de complir estrictament.

### 7.2. Accions de sensibilització i conscienciació

Les mesures de sensibilització proposades són els següents:

- a) Realitzar campanyes de sensibilització anual de tolerància zero envers l'assetjament fent-lo coincidir amb el 25N, Dia internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones.



- b) Fomentar l'organització d'activitats com a concursos de relats sobre arqueologia i violència o jornades sobre micromasclismes, aprofitant la participació de l'ICAC en les commemoracions internacionals, com l'11 de febrer (Dia internacional de la dona i la nena en la ciència) o el 8 de març (Dia internacional de la dona treballadora).
- c) Periòdicament se seleccionaran recursos audiovisuals de sensibilització sobre qüestions de gènere. La difusió es farà via el butlletí de l'Institut, les xarxes socials i les webs de l'ICAC o del Comitè d'Igualtat.
- d) Es crearan campanyes de comunicació en positiu sobre els possibles casos d'assetjament sexual a l'ICAC, ja que els estudis demostren que quan una institució es posa al costat de la víctima i gestiona la situació sent comunicativa i proactiva en comptes de minimitzar l'assumpte, la reacció negativa del públic es redueix gairebé al mateix nivell que una entitat que no ha tingut cap denúncia.<sup>3</sup>
- e) Promoure polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i orientació sexual.
- f) Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre tot el personal de l'Institut.
- g) Aprovar i implantar aquest protocol per fer front a les possibles comunicacions i denúncies de manera efectiva.
- h) Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.

### 7.3. Formació

Les mesures de formació proposades són els següents:

- a) Fomentar la formació i informació adient en prevenció, detecció i identificació de comportaments d'assetjament dirigida als comandaments que, entre d'altres objectius, pretengui l'assoliment d'un estil de lideratge i de gestió adequat.
- b) Facilitar la formació i informació adient en prevenció, detecció i identificació de comportaments d'assetjament adaptada a tot el personal de l'Institut.

### 7.4. Compromís de tercers vinculats amb l'ICAC

Amb la finalitat que el present protocol sigui respectat i aplicat en activitats que es duguin a terme fora de la seu de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica o per tercers aliens a la mateixa, en cada conveni de col·laboració o de subcontractació d'activitats signat per l'ICAC amb aquests tercers s'haurà d'esmentar l'existència d'aquest protocol i el compromís de la Institució amb el seu compliment.

---

<sup>3</sup> Gündemir, S.; Does, S.; Shih, M. Third Party Perceptions of Organizations Facing Sexual Harassment Claims. Academy of Management Annual Meeting Proceedings 2018(1):12385. Disponible a: <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.12385abstract>

## 8. Mesures de suport i acompanyament a les persones afectades

L'ICAC oferirà mesures de suport, acompanyament i protecció a qualsevol persona afectada per alguna de les situacions que es descriuen en aquest protocol i que es produeixin en la seu de l'ICAC o en ocasió de campanyes d'intervencions arqueològiques i en qualsevol tipus d'activitat organitzada o coorganitzada per l'Institut, d'acord amb la seva disponibilitat pressupostària.

A tall d'exemple, l'ICAC preveu la possibilitat d'establir relacions de col·laboració amb els recursos públics i universitaris existents a Tarragona. Entre d'altres, es proposa:

- a) Promoure la signatura d'un conveni de col·laboració amb el Col·legi d'Advocats de Tarragona, per oferir un servei d'assessoria i consulta jurídica gratuïta a les víctimes.
- b) Promoure la signatura d'un conveni de col·laboració amb l'Observatori d'Igualtat de la URV, per oferir un servei d'assessoria, particularment en serveis d'atenció psicològica i treball social.
- c) Promoure el diàleg amb la URV per convidar especialistes, en cas que es consideri necessari, a oferir el seu criteri tècnic i especialitzat durant el procés d'activació del Protocol.

Aquest protocol s'estén també als casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual de persones sense cap vincle amb l'ICAC però que duguin a terme activitats o prestin serveis a o per a l'Institut com a proveïdor, entitat o empresa vinculada per raons de recerca o acadèmica. En aquests casos l'ICAC haurà d'adoptar les mesures oportunes que s'escaiguin (finalització de convenis de pràctiques externes, exigència substitució de personal, entre d'altres).

## 9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

### 9.1. Seguiment de l'aplicació del protocol

El director o la directora de l'Institut i el Comitè d'Igualtat es reuniran dues vegades l'any per fer l'avaluació i el seguiment de l'aplicació d'aquest protocol i emetre un breu informe dirigit al Consell de Direcció.

El Consell de Direcció de l'ICAC rebrà, en cadascuna de les seves sessions ordinàries, un breu informe sobre els resultats de l'aplicació del Protocol.

### 9.2. Indicadors

En la memòria anual del Comitè d'Igualtat s'inclouran els següents indicadors:

- Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament (en les formes incloses en aquest protocol) i percentatge sobre el total de persones treballadores.
- Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament (en les formes incloses en aquest protocol) i percentatge sobre el total de persones treballadores.
- Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'Institut durant l'any.
- Nombre d'accions realitzades en matèria d'informació, sensibilització i formació sobre el protocol.

Es recomana que aquests indicadors s'incloguin als informes d'avaluació de l'ICAC com a centre CERCA i durant els processos de renovació de la seva acreditació de qualitat en recursos humans Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) de la Comissió Europea.

### 9.3. Revisió del protocol

Aquest protocol es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament o per imperatiu legal o jurídic se'n derivi aquesta necessitat. En qualsevol cas, en el termini màxim de 4 anys es revisarà el protocol per valorar la necessitat, o no, de la seva modificació.

Els canvis produïts en la denominació dels diferents òrgans i persones que intervenen en el present protocol, no comportaran necessàriament l'adequació del protocol, ja que s'entendran referits sempre, a aquells òrgans i persones que tinguin assignades les mateixes competències amb independència de la seva denominació.

## 10. Annexos

### ANNEX 1. MARC NORMATIU

#### Normativa internacional i comunitària

C111 Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), 1958. Recomanació (núm. 111) sobre la discriminació (treball i ocupació), 1958.

Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 48/104, de 20 de desembre de 1993.

Declaració del Consell de 19 desembre 1991 relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclòs el Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual.

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada el 18 de desembre de 1979 per l'Assemblea General de les Nacions Unides, la qual va entrar en vigor com a tractat internacional el 3 de setembre de 1981, i el Protocol facultatiu està en vigor des de 2001.

Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació (refosa).

#### Normativa estatal

Constitució espanyola (articles 14, 9.2, 15, 18 i 35).

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (articles 7, 8, 48 i 62).

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (articles 4, 14, 15, 22 i 24)

Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal (article 184 i 173).Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Reial decret 33/1986, de 10 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari dels funcionaris de l'Administració de l'Estat.

Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el reglament de desenvolupament de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre de protecció de dades de caràcter personal.

Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (articles 4, 17, 54-56, 58, 60, 93-96).

Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (article 8).

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

### **Normativa catalana**

Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (articles 4, 19 i 41).

Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya (article 3).

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista (article 5).

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (articles 4 i 21).

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

### **Altra normativa de referència**

Criteri tècnic 69/2009, sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball.

NTP 507 de l'Institut nacional de seguretat i higiene en el treball «L'assetjament sexual en el treball».

NTP 891 i 892 de l'Institut nacional de seguretat i higiene en el treball «Procediment de solució autònoma dels conflictes de violència laboral (I) i (II)».

Protocol Marc de Catalunya 2009. Estàndards o criteris comuns d'atenció a persones en situació d'assetjament.

### **Normativa ICAC**

ACORD GOV/159/2015, de 13 d'octubre, pel qual s'aprova la modificació i el text íntegre dels Estatuts del consorci Institut Català d'Arqueologia Clàssica (ICAC).

Disponible a: <http://www.icac.cat/wp-content/uploads/2015/06/estatuts.pdf>

Action Plan (2015-2018) for the Implementation of Human Resources Policies in accordance with the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers for the Catalan Institute of Classical Archaeology (ICAC).

Disponible a: [http://www.icac.cat/wp-content/uploads/images/pdf\\_doc/rh/action\\_plan.pdf](http://www.icac.cat/wp-content/uploads/images/pdf_doc/rh/action_plan.pdf)

Codi ètic de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica (2017).

Disponible a: [http://www.icac.cat/wp-content/uploads/2017/04/codi\\_etic\\_icac.pdf](http://www.icac.cat/wp-content/uploads/2017/04/codi_etic_icac.pdf)

Codi de Conducta del CERCA (2019).

Disponible a: [http://cerca.cat/wp-content/uploads/2018/11/Codi-de-conducta-CERCA\\_nov2018.pdf](http://cerca.cat/wp-content/uploads/2018/11/Codi-de-conducta-CERCA_nov2018.pdf)

Ordre UNI/485/2003 del 21 de novembre de 2003 per la qual s'aprova de l'adscripció de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica com a institut universitari de recerca a la Universitat Rovira i Virgili.

Disponible a: <http://www.icac.cat/wp-content/uploads/2015/06/adscipcio.pdf>

Pla d'acció per a la igualtat de gènere versió 1.2 (2018).

Disponible a: [http://www.icac.cat/wp-content/uploads/2017/04/Pla-Igualtat-ICAC\\_v1.2.pdf](http://www.icac.cat/wp-content/uploads/2017/04/Pla-Igualtat-ICAC_v1.2.pdf)

Principis per contractar el personal de l'ICAC (2017).

Disponible a: [http://www.icac.cat/wp-content/uploads/2017/04/otm-r\\_principles\\_cat.pdf](http://www.icac.cat/wp-content/uploads/2017/04/otm-r_principles_cat.pdf)

## ANNEX 2. PROTOCOLS DE REFERÈNCIA

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya (2015).

Disponible a:

[http://politiquesdigitals.gencat.cat/web/.content/funcio\\_publica/documents/prevencio\\_i\\_salut\\_laboral/assetjament/Protocol\\_assetjament\\_sexual/Protocol-assetjament-sexual.pdf](http://politiquesdigitals.gencat.cat/web/.content/funcio_publica/documents/prevencio_i_salut_laboral/assetjament/Protocol_assetjament_sexual/Protocol-assetjament-sexual.pdf)

Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes (2019).

Disponible a:

[https://www.ub.edu/dyn/cms/continguts\\_ca/menu\\_eines/noticies/docs/protocol\\_assetjament.pdf](https://www.ub.edu/dyn/cms/continguts_ca/menu_eines/noticies/docs/protocol_assetjament.pdf)

Protocol d'actuació en l'assetjament sexual (2016).

Disponible a: <https://www.mmb.cat/wp-content/uploads/2017/06/2017-229-Protocol-assetjament-sexual-vOK-ALTA.pdf>

Protocol de prevenció i actuació en l'àmbit de violències masclistes i contra LGTBI que afecti a l'estudiantat de la URV (2019).

Disponible a: [https://www.urv.cat/media/upload/arxius/igualtat/pdf/Protocol\\_est\\_LGTBI.pdf](https://www.urv.cat/media/upload/arxius/igualtat/pdf/Protocol_est_LGTBI.pdf)

Protocol contra l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per raó de sexe (2010).

Disponible a:

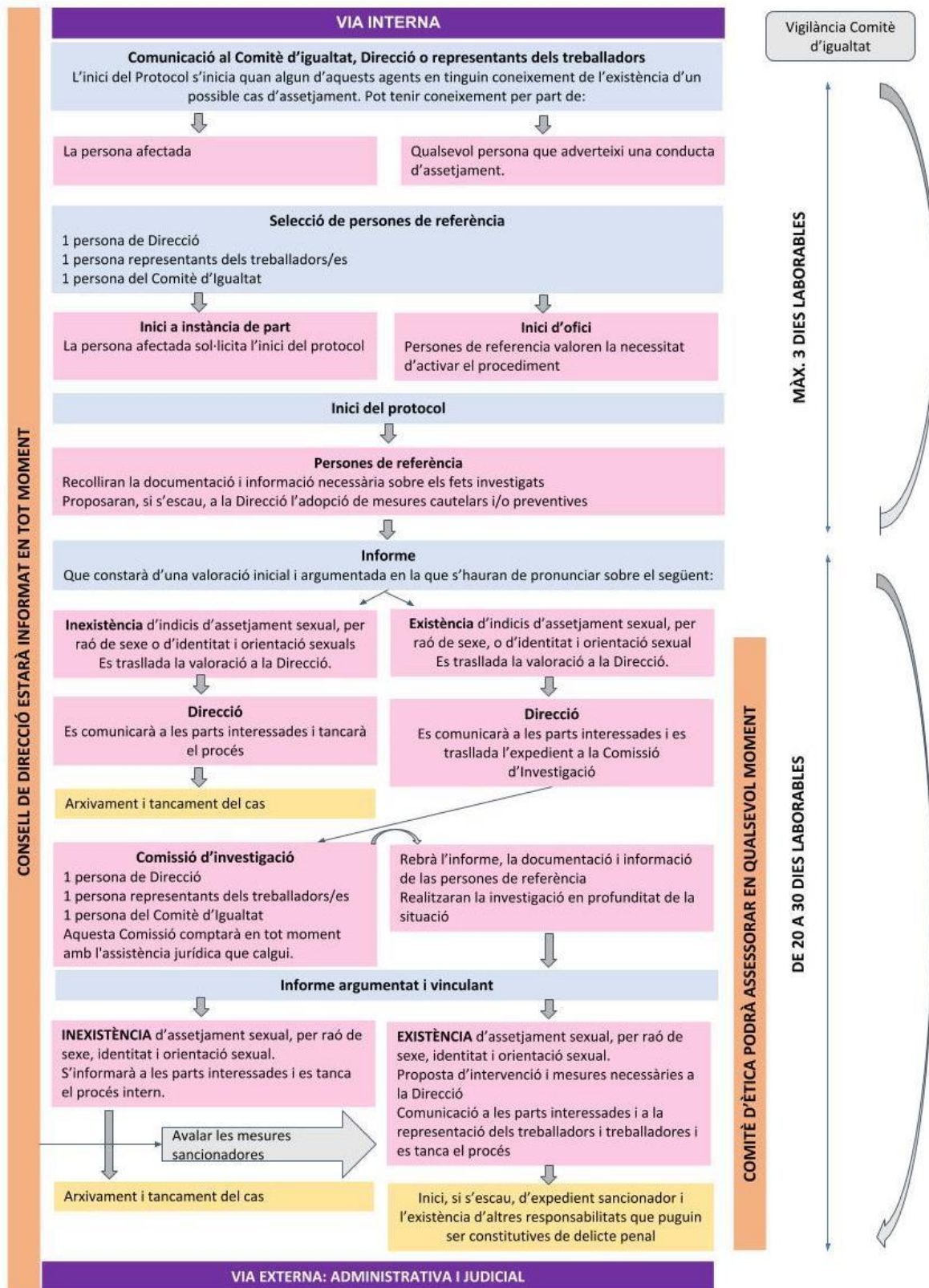
<http://www.fundacio.urv.cat/media/upload/arxius/La%20FURV/Portal%20Transparencia/Personal/Protocol%20contra%20Assetjament%20sexual.pdf>

Protocolo de Arkeo Gazte para la prevención y actuación ante situaciones de acoso, abusos y agresiones sexuales o por razón de sexo (2018).

Disponible a: <https://www.arkeogazte.org/wp-content/uploads/2019/12/2018-11-26-Protocolo-Arkeogazte-ES.pdf>



### ANNEX 3. DIAGRAMA DEL CIRCUIT D'ACTUACIÓ





#### **Annex 4. Instruments que acompanyen el protocol**

- A. Sol·licitud mitjançant la qual la persona afectada demana que s'estudiï la documentació que annexa en sobre tancat
- B. Formulari de denúncia i activació del protocol per part de la persona afectada
- C. Formulari de sol·licitud d'intervenció sobre un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina
- D. Document de consentiment informat de les persones afectades per la investigació de casos
- E. Model de sol·licitud de mesures cautelars
- F. Model de constitució de la Comissió Tècnica d'Investigació
- G. Model d'informe final de la Comissió Tècnica d'Investigació
- H. Entrevista a denunciants, denunciats i testimonis en cas d'assetjament

| A. Sol·licitud d'estudi de documentació annexa  |
|---|
| Noms i cognoms  |
| DNI/NIE   |
| Vinculació amb l'ICAC:<br><input type="checkbox"/> Personal investigador, personal investigador adscrit, personal investigador visitant<br><input type="checkbox"/> Personal de suport a la recerca<br><input type="checkbox"/> Personal docent convidat<br><input type="checkbox"/> Alumnat<br><input type="checkbox"/> Personal en pràctiques<br><input type="checkbox"/> Externa |
| Adreça electrònica:   |
| Telèfon de contacte:  |
| <b>Sol·licito que s'estudii el que annexo en sobre tancat a fi de garantir la confidencialitat de les dades que conté. Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals</b>   |
| Signatura, data i lloc  |
| <b>Sr./Sra. Director/a de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica</b>  |

**B. Denúncia i activació per part de la persona afectada del Protocol de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual**

*Dades de la persona que denuncia (persona afectada)*

Noms i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe/Gènere

Vinculació amb l'ICAC:

- Personal investigador, personal investigador adscrit, personal investigador visitant
- Personal de suport a la recerca
- Personal docent convidat
- Alumnat
- Personal en pràctiques
- Externa

Adreça electrònica:

Telèfon de contacte:

*Dades de la/les persona/es implicada/des (persona denunciada)*

Noms i cognoms

Vinculació amb l'ICAC:

- Personal investigador, personal investigador adscrit, personal investigador visitant
- Personal de suport a la recerca
- Personal docent convidat
- Alumnat
- Personal en pràctiques
- Externa

Nom i cognoms de possibles testimonis

**Descripció dels fets** o comportaments que es consideren objecte d'assetjament sexual o per raó de gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (indiqueu-ne dates, durada, freqüència dels fets i totes les informacions que considereu claus per identificar aquestes conductes com constitutives d'assetjament).

**Requereix suport complementari** (contenció psicològica, consulta jurídica, etc.)?

Sí (especifiqueu-la)

No

**Nivell d'urgència**

Immediata

Altra:

**ATORGO** el meu consentiment exprés per a l'activació del Protocol de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.

Signatura, data i lloc

D'acord amb la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, us informem que les vostres dades passaran a formar part d'un fitxer del qual és responsable l'ICAC i que està legalment inscrit en el Registre General de Protecció de Dades de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, amb el nom Clients. Aquestes dades seran tractades amb confidencialitat i amb la finalitat de gestionar la prestació de serveis de l'Institut. L'ICAC ha adoptat les mesures de seguretat exigides d'acord amb el nivell de les dades i ha desenvolupat les mesures tècniques i organitzatives necessàries per evitar la pèrdua, alteració, ús inadequat o accessos no autoritzats. Mitjançant la lectura d'aquesta clàusula declareu conèixer la destinació i ús de les dades, i hi doneu consentiment. Per exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició adreceu-vos a l'ICAC per escrit (plaça d'en Rovellat s/n, 43003 Tarragona o [info@icac.cat](mailto:info@icac.cat)).

**C. Formulari de sol·licitud d'intervenció sobre un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina**

**Dades de la persona sol·licitant**

Noms i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe/Gènere

Vinculació amb l'ICAC:

- Personal investigador, personal investigador adscrit, personal investigador visitant
- Personal de suport a la recerca
- Personal docent convidat
- Alumnat
- Personal en pràctiques
- Externa

Adreça electrònica:

Telèfon de contacte:

**Dades de la presumpta víctima**

Noms i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe/Gènere

Vinculació amb l'ICAC:

- Personal investigador, personal investigador adscrit, personal investigador visitant
- Personal de suport a la recerca
- Personal docent convidat
- Alumnat
- Personal en pràctiques
- Externa

Adreça electrònica:

Telèfon de contacte:

**Dades de la/les persona/es implicada/des (persona denunciada)**

Noms i cognoms

Vinculació amb l'ICAC:

- Personal investigador, personal investigador adscrit, personal investigador visitant
- Personal de suport a la recerca
- Personal docent convidat
- Alumnat
- Personal en pràctiques
- Externa

**Documentació annexada**

- Sí (especifiqueu-la)
- No

**Descripció dels fets** o comportaments que es consideren objecte d'assetjament sexual o per raó de gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (indiqueu-ne dates, durada, freqüència dels fets i totes les informacions que considereu claus per identificar aquestes conductes com constitutives d'assetjament).

Signatura, data i lloc

*L'original signat és per a la persona ponent i lliurarà una fotocòpia a la persona sol·licitant.*

D'acord amb la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, us informem que les vostres dades passaran a formar part d'un fitxer del qual és responsable l'ICAC i que està legalment inscrit en el Registre General de Protecció de Dades de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, amb el nom Clients. Aquestes dades seran tractades amb confidencialitat i amb la finalitat de gestionar la prestació de serveis de l'Institut. L'ICAC ha adoptat les mesures de seguretat exigides d'acord amb el nivell de les dades i ha desenvolupat les mesures tècniques i organitzatives necessàries per evitar la pèrdua, alteració, ús inadequat o accessos no autoritzats. Mitjançant la lectura d'aquesta clàusula declareu conèixer la destinació i ús de les dades, i hi doneu consentiment. Per exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició adreceu-vos a l'ICAC per escrit (plaça d'en Rovellat s/n, 43003 Tarragona o info@icac.cat).

## D. Model de constitució de la Comissió Tècnica d'Investigació

D'acord amb l'aplicació del Protocol de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica per a la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, aprovat pel Consell de direcció l'11 de desembre de 2020. El Director/a de l'Institut ha resolt constituir la Comissió Tècnica d'Investigació a fi de tractar la queixa, amb codi de referència, presentada a ..... en data .....

Les persones nomenades i que integren la comissió són les següents:

- Persona designada per la Direcció (Nom i funció al ICAC)
- Persona designada pels representants dels treballadors i treballadores (Nom i funció al ICAC)
- Persona designada pel Comitè d'Igualtat (Nom i funció al ICAC)

Si escau, aquesta comissió podrà recórrer a una persona especialitzada en l'àmbit jurídic o en qualsevol altre àmbit que sigui pertinent pel procés d'investigació obert per la Comissió Tècnica. Els noms i les especialitats d'aquestes persones s'integraran en l'Informe corresponent.

Els membres de la comissió es comprometen a desenvolupar les funcions previstes en el protocol citat, donant per finalitzat el procés d'investigació per mitjà de l'emissió del corresponent informe de valoració amb les conclusions i les propostes que se'n derivin, que s'ha d'aprovar per la majoria dels membres.

Un cop realitzades les funcions previstes es procedirà a la dissolució de la Comissió.

Signat

President/a de la de Comissió

Tarragona, a ..... de ..... de .....

## E. Model de sol·licitud de mesures cautelars

El/la president/a de la Comissió Tècnica d'Investigació, en virtut de la presentació de sol·licitud d'activació del Protocol de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica per a la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, per.....(indicar càrrec, posició o vincle amb l'ICAC, sense identificar noms de les persones afectades), i, ateses les circumstàncies que concorren un cop entrevistades les persones implicades, directa o indirectament, necessàries per a l'adopció de les mesures cautelars proposades,

SOL·LICITA de l'òrgan al qual es dirigeix les següents MESURES CAUTELARS,

per les raons següents:

La presidència de la Comissió Tècnica d'Investigació facilitarà, si escau, la identitat de les persones afectades si resulta imprescindible per a l'adopció de la mesura cautelar sol·licitada.

Signat

Nom i data

Sr./Sra. Director/a de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica



## F. Model d'informe final de la Comissió Tècnica d'Investigació

L'informe haurà d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o les persones suposadament assetjada/ades i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, en el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament
  - Si hi ha dues o més persones assetjades.
  - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora
  - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada
  - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat
  - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic
  - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant
- Informe de conclusions
- Mesures concretes proposades.
- Identificació d'una data a curt o mig termini per supervisar i revisar la implantació de les mesures i verificar l'absència d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual.
- Signatura i data de l'informe.

L'informe de la Comissió Tècnica d'Investigació es remetrà al director o directora de l'Institut.

## **G. Entrevista a denunciants, denunciats i testimonis en cas d'assetjament**

### **GUIA BÀSICA D'ENTREVISTA (PERSONA AFECTADA)**

- A. IDENTIFICACIÓ PERSONA AFECTADA**
  - a. Nom i cognoms
  - b. Càrrec/Responsabilitat
  - c. Relació amb l'ICAC (directa/indirecta)
  - d. Relació laboral amb la persona denunciada
- B. IDENTIFICACIÓ PERSONA DENUNCIADA**
  - a. Nom i cognoms
  - b. Càrrec/Responsabilitat
  - c. Relació amb l'ICAC (directa/indirecta)
  - d. Relació laboral amb la persona denunciada
- C. CONTEXT EN EL QUAL HAN TINGUT LLOC LES CONDUCTES**
  - a. Descripció del lloc
  - b. Descripció de l'activitat
  - c. Descripció del paper d'ambdues persones (denunciador + denunciada)
- D. DESCRIPCIÓ DE LES CONDUCTES**
  - a. Característiques (descripció la més exacta possible, relat lliure i sense interrupció)
  - b. Dates i horaris
  - c. Freqüència d'aparició
  - d. Reproducció, si escau, de converses, frases, etc.
  - e. Actuacions de rebuig davant les conductes (evitar situacions, eludir contactes)
  - f. Antecedents (percepció de les conductes prèvies, reiteració de conductes, posada amb relació de les conductes d'assetjament amb altres conductes).
- E. RECOPIACIÓ D'EVIDÈNCIES**
  - a. Persones per testificar (sobre les conductes descrites)
  - b. Proves escrites/audiovisuales
  - c. Proves mèdiques
  - d. Altres
- F. CONSEQÜÈNCIES DE LES CONDUCTES**
  - a. Afectacions a la salut
  - b. Afectacions familiars
  - c. Afectacions en les relacions laborals
  - d. Altres
- G. NECESSITATS D'ATENCIÓ I/O ASSESSORIA EXTERNA**
  - a. Atenció psicològica
  - b. Atenció jurídic-legal
  - c. Altres

## GUIA BÀSICA D'ENTREVISTA (PERSONA DENUNCIADA)

- A. IDENTIFICACIÓ PERSONA DENUNCIADA
  - a. Nom i cognoms
  - b. Càrrec/Responsabilitat
  - c. Relació amb l'ICAC (directa/indirecta)
  - d. Relació laboral amb la persona denunciada
  
- B. POSADA EN CONEIXEMENT DELS FETS DENUNCIATS<sup>4</sup>
  - a. Context en el qual han tingut lloc les conductes denunciades
  - b. Descripció de les conductes denunciades
  
- C. RESPOSTA DE LA PERSONA DENUNCIADA A LES CONDUCTES DENUNCIADES
  - a. Reacció davant les conductes descrites
  - b. Reacció davant les possibles proves escrites/audiovisuales
  - c. Reacció davant possibles testimonis de les conductes
  - d. Altres
  
- D. INFORMACIÓ SOBRE POSSIBLES CONSEQÜÈNCIES DE LES CONDUCTES, AIXÍ COM ELS DRETS DE LA PERSONA DENUNCIADA
  - a. Informació sobre el procediment seguit i a seguir
  - b. Informació sobre possibles mesures cautelars i/o disciplinàries, si escau
  - c. Informació sobre els drets de la persona acusada

---

<sup>4</sup> És important que s'ofereixi la informació detallada, però amb límit previst i amb la cura de no posar en evidència a la persona denunciant (afectada per les conductes). És un moment merament informatiu.

## GUIA BÀSICA D'ENTREVISTA (TESTIMONI)

- A. IDENTIFICACIÓ DEL O LA TESTIMONI
  - a. Nom i cognoms
  - b. Càrrec/Responsabilitat
  - c. Relació amb l'ICAC (directa/indirecta)
  - d. Relació laboral amb la persona denunciada
  
- B. POSADA EN CONEIXEMENT DELS FETS DENUNCIATS<sup>5</sup>
  - a. Context en el qual han tingut lloc les conductes denunciades
  - b. Descripció de les conductes denunciades
  
- C. COMPLEMENT INFORMATIU SOBRE LES CONDUCTES DENUNCIADES
  - a. Sobre antecedents a les conductes denunciades
  - b. Sobre les conductes denunciades: tots els detalls que es recordin (context, dates, fets concrets, persona/es involucrada/es i d'altres)
  - c. Aportació d'evidències (escrites, audiovisuals, entre d'altres)
  
- D. INFORMACIÓ SOBRE DRETS<sup>6</sup> DE LES PARTS INVOLUCRADES
  - a. Informació sobre el procediment seguit i a seguir
  - b. Informació sobre possibles mesures cautelars i/o disciplinàries, si escau
  - c. Informació sobre els drets de la persona afectada i sobre els drets de la persona acusada

---

<sup>5</sup>En aquest punt és important que s'ofereixi la informació detallada, però amb límit previst i amb la cura de no posar en evidència a la persona denunciant (afectada per les conductes). És un moment merament informatiu per a les persones que s'ofereixen a testificar.

<sup>6</sup> En aquest cas cal recordar a les persones que testifiquen que han de cautelar en tot moment la identitat de les persones involucrades en el procediment, tant dins com fora de l'àmbit laboral.



L'ICAC és un consorci format per:



L'ICAC és un centre CERCA

