L’ICAC posa en marxa l’elaboració d’un protocol de prevenció i actuació contra l’assetjament laboral per raó de sexe, gènere o diversitat

El Comitè d’Igualtat de l’ICAC lidera el procés d’elaboració d’un protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de situacions d’assetjament sexual laboral, assetjament laboral per raó de sexe, gènere o diversitat, i altres formes d’assetjament.

Una acció que forma part del Pla d’acció per a la Igualtat de l’ICAC (aprovat pel Consell de Direcció el 2017) i que respon a la voluntat del centre de **vetllar per la igualtat de gènere i lluitar contra la violència i la discriminació** en els àmbits acadèmic i laboral.

Així, és important destacar el marc i antecedents del protocol, que esdevenen el punt de partida de la iniciativa que ara emprèn l’Institut:

1. El Pla d’actuació 2014-2020 de l’ICAC recull la recomanació de comptar amb un sistema integral de gestió de recursos humans que contempli mesures i instruments específics per a l’atenció i la gestió de la diversitat. El foment de les polítiques d’igualtat és un objectiu estratègic de l’ICAC.
2. L’ICAC disposa des de 2015 del distintiu Excel·lència en Recursos Humans que impulsa la Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) de la Comissió Europea. La implementació del seu Pla d’acció, que es va iniciar el 2017, va donar lloc a la creació del Comitè d’Igualtat de l’ICAC, la posterior aprovació del Pla d’acció per a la igualtat de gènere i la implementació de les accions i mesures que s’hi contemplen. Una de les quals, l’elaboració d’un protocol per a la prevenció i actuació contra la violència i l’assetjament en el treball, per raó de sexe, gènere o diversitat.

El protocol té una perspectiva multipropòsit, que inclou la detecció, la prevenció i la definició d’actuacions.

Contingut extret de la web de l'ICAC (www.icac.cat)

El procés d'elaboració del protocol de prevenció i actuació contra la violència i l'assetjament en el treball té dos aspectes fonamentals:

- **L'aspecte formatiu**. Focalitzat en les persones que formen part del Comitè d'Igualtat. Però a més hi participaran algunes persones que, si bé no són membres del Comitè, hi ha un interès específic per a que formin part del procés, com puguin ser, per exemple, els responsables de gestió de recursos humans. Així, es diversifica el grup que rep la formació i el traspàs dels resultats al conjunt de l'organització.

> L'aspecte formatiu té a veure amb la comprensió teòrica de què és assetjament, assetjament sexual i assetjament sexual en l'entorn laboral. A més d'altres formes d'assetjament.

No és una formació únicament orientada a obtenir recursos pràctics per a la redacció del protocol, sinó també a enfortir el disseny de les fases posteriors a la redacció del document: la implementació, aplicació i coneixement del protocol al centre de treball.

El protocol és un instrument
que ve a millorar i qualificar
l'ambient de treball.

- **L'aspecte pràctic**: redacció, escriptura, elaboració i aprovació del protocol. El procés d'elaboració del protocol no finalitza amb la redacció del document, sinó que s'ha d'utilitzar i portar a la pràctica a l'ICAC. El plantejament és que el document s'aprovi per Consell de Direcció (en la reunió de finals de 2020) i, llavors, que hi hagi un procés aproximat d'un any en què es veurà com es desenvolupa el protocol, com pot actuar si es dona alguna situació d'assetjament i, sobretot, si pot proveir aspectes vinculats a la prevenció.

> L'aspecte pràctic té a veure amb la **utilització i posada en pràctica del protocol**, que vol posar un èmfasi especial en la **prevenció** i en l'assumpció del nou recurs per part de tot el personal de l'ICAC.

Elena Apilánez, formadora per al procés d'elaboració del Protocol de l'ICAC, durant la primera sessió del procés. Foto: ICAC (cc) BY-SA

La part formativa del procés d'elaboració del protocol està sent conduïda per **Elena Apilánez** (@elenaap1967), llicenciada en pedagogia, amb una llarga experiència professional vinculada a la cooperació internacional i una àmplia trajectòria acadèmica centrada en l'estudi del moviment feminista.

Actualment està desenvolupant un projecte de tesi doctoral a la Universitat Rovira i Virgili sobre el paper de la despatriarcalització en el procés de canvi bolivià. A més de la recerca, es dedica professionalment a l'assessoria i formació en estudis feministes, violències masclistes i patriarcals.

El procés d'elaboració del protocol té una durada prevista de tres mesos, de manera que el document estarà llest el mes de desembre.

La **part formativa** es desenvoluparà en quatre sessions i tindrà continguts teòrics sobre assetjament, marc normatiu, mesures de prevenció o identificació de conductes i actituds masclistes, entre altres.

La segona part del procés serà d'**assessoria i disseny del protocol**, en què el Comitè d'Igualtat de l'ICAC redactarà una proposta de document i el farà extensiu a la comunitat ICAC.

Per això, es faran algunes **sessions de presentació i validació del protocol** amb els diferents grups o actors implicats (personal investigador, personal de suport a la recerca, direcció i gerència, etc.), abans de sotmetre el document a la valoració i aprovació per part

del Consell de Direcció del centre.

> El protocol és multidimensional: el focus i el valor agregat és la prevenció, per a millorar la qualitat i l'ambient d'investigació i de treball, en tots els espais i àmbits en què actuï l'ICAC.

El Comitè d'Igualtat de l'ICAC amb Elena Apilánez, en una sessió de formació per a l'elaboració del protocol. Foto: ICAC (cc) BY-SA

Amb quines especificitats es troba l'ICAC, en la redacció d'aquest protocol? Elena Apilánez destaca el caràcter divers de l'Institut. D'una banda, a nivell institucional, doncs és un centre de recerca públic vinculat tant a la Generalitat de Catalunya com a la Universitat Rovira i Virgili (URV), amb la participació del Consell Interuniversitari de Catalunya i l'adhesió a entitats com la Institució CERCA. Aquest **panorama complex de referències institucionals** és, de fet, una fortalesa que dona especial potència i cobertura al protocol.

D'altra banda, Apilánez destaca també la **diversitat d'espais i activitats** en què actua l'ICAC, una qüestió que pot fer més complex el disseny del protocol: l'activitat que fa l'ICAC no es circumscriu a un espai físic determinat, sinó que es fan accions fora del centre de treball pròpiament dit (excavacions, congressos...). L'espai físic es multiplica.

Captura de pissarra durant una de les sessions de formació del protocol. Foto: ICAC (cc) BY-SA

Al mateix temps, l'activitat de recerca implica la **participació de diversos col·lectius** de persones (personal investigador −de diversa categoria i filiació−, personal de gestió, personal de suport a la recerca, serveis externs...), que alhora treballen en diversos àmbits d'actuació, com puguin ser la recerca, la docència o la divulgació.

Aquesta complexitat s'haurà de resoldre amb la **clarificació de l'objecte d'actuació del**

protocol, que es fa a través del vincle professional de les persones amb l'Institut, i amb una òptima identificació de situacions, espais, conductes i mesures d'actuació.

El Comitè d'Igualtat de l'ICAC i la Direcció de l'Institut estan molt contents d'haver pogut tirar endavant aquesta iniciativa i esperen obtenir el millor resultat possible. Des del Comitè es vetllarà perquè el procés d'elaboració sigui transparent i compartit per la comunitat ICAC. Us anirem informant!

El **Comitè d'Igualtat de l'ICAC** està format per Jesús Carruesco (investigador URV-ICAC), Lydia Gil (responsable del Centre de Documentació i Biblioteca de l'ICAC) i Maura Lerga (responsable de Comunicació i Publicacions de l'ICAC). Podeu trobar més informació aquí i a la web d'igualtat de l'ICAC.