El ICAC pone en marcha la elaboración de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral por razón de sexo, género o diversidad

El Comité de Igualdad del ICAC lidera el proceso de elaboración de un protocolo para la prevención, detección, identificación y actuación de situaciones de acoso sexual laboral, acoso laboral por razón de sexo, género o diversidad, y otras formas de acoso.

Una acción que forma parte del Plan de acción para la Igualdad del ICAC (aprobado por el Consejo de Dirección en 2017) y que responde a la voluntad del centro de **velar por la igualdad de género y luchar contra la violencia y la discriminación** en los ámbitos académico y laboral.

Así, es importante destacar el marco y antecedentes del protocolo, que representan el punto de partida de la iniciativa que ahora emprende el Instituto:

1. El Plan de actuación 2014-2020 del ICAC recoge la recomendación de contar con un sistema integral de gestión de recursos humanos que contemple medidas e instrumentos específicos para la atención y la gestión de la diversidad. **La promoción de las políticas de igualdad es un objetivo estratégico del ICAC**.
2. El ICAC dispone desde 2015 del distintivo Excelencia en Recursos Humanos que impulsa la Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) de la Comisión Europea. La implementación de su Plan de acción, que se inició en 2017, dio lugar a la creación del Comité de Igualdad del ICAC, la posterior aprobación del Plan de acción para la igualdad de género y la implementación de las acciones y medidas que en él se contemplan. Una de ellas, la elaboración de un protocolo para la prevención, identificación y actuación frente la violencia y el acoso laboral, por razón de sexo, género o diversidad.

El protocolo tiene una perspectiva multipropósito, que incluye la detección, la

prevención y la definición de actuaciones.

El proceso de elaboración del protocolo para la prevención, identificación y actuación frente la violencia y el acoso sexual laboral tiene dos aspectos fundamentales:

- **El aspecto formativo**. Focalizado en las personas que forman parte del Comité de Igualdad. Pero además van a participar algunas personas que, si bien no son miembros del Comité, hay un interés específico para que formen parte del proceso, como son, por ejemplo, las personas responsables de la gestión de recursos humanos. Así, se diversifica el grupo que recibe la formación y el traspaso de los resultados al conjunto de la organización.

> El aspecto formativo atiende la comprensión teórica de qué es acoso, acoso sexual y acoso sexual en el entorno laboral. Además de otras formas de acoso.

No es una formación únicamente orientada a obtener recursos prácticos para la redacción del protocolo, sino también a fortalecer el diseño de las fases posteriores a la redacción del documento: la implementación, aplicación y conocimiento del protocolo en el centro de trabajo.

El protocolo es un instrumento que viene a mejorar y cualificar el ambiente de trabajo.

- **El aspecto práctico**: redacción, escritura, elaboración y aprobación del protocolo. El proceso de elaboración del protocolo no finaliza con la redacción del documento, sino que debe usarse y llevarlo a la práctica en el ICAC. El planteamiento es que el documento se apruebe por el Consejo de Dirección (en la reunión de finales de 2020) y, entonces, se abra un proceso de aproximadamente un año en el que se verá cómo se desarrolla el protocolo, cómo actúa si se da alguna situación de acoso y, sobretodo, si puede proveer aspectos vinculados a la prevención.

El aspecto práctico atiende la **utilización y puesta en práctica del protocolo**, que quiere poner un énfasis especial en la **prevención** y en la asunción del nuevo recurso por parte de todo el personal del ICAC.

Elena Apilánez, formadora para el proceso de elaboración del protocolo del ICAC, durante la primera sesión del proceso. Foto: ICAC (cc) BY-SA

La parte formativa del proceso de elaboración del protocolo está siendo conducida por **Elena Apilánez** (@elenaap1967), licenciada en pedagogía, con una larga experiencia profesional vinculada a la cooperación internacional y una amplia trayectoria académica centrada en el estudio del movimiento feminista.

Actualmente está desarrollando un proyecto de tesis doctoral en la Universidad Rovira i Virgili sobre el papel de la despatriarcalización en el proceso de cambio boliviano. Además de a la investigación, se dedica profesionalmente a la asesoría y formación en estudios feministas, violencias machistas y patriarcales.

El proceso de elaboración del protocolo tiene una duración prevista de tres meses, por lo que el documento estará listo en diciembre.

La **parte formativa** se desarrollará en cuatro sesiones y tendrá contenidos teóricos sobre acoso, marco normativo, medidas de prevención o identificación de conductas y actitudes machistas, entre otros.

La segunda parte del proceso será de **asesoría y diseño del protocolo**, a partir de la cual el Comité de Igualdad del ICAC redactará una propuesta de documento y lo hará extensivo a

la comunidad ICAC.

Para conseguir un resultado transparente y compartido, se harán algunas **sesiones de presentación y validación del protocolo** con los diferentes grupos y actores implicados (personal investigador, personal de apoyo a la investigación, dirección y gerencia, etc.), antes de someter el documento a la valoración y aprobación del Consejo de Dirección del centro.

> El protocolo es multidimensional: el foco y el valor agregado es la prevención, para mejorar la calidad y el ambiente de investigación y de trabajo, en todos los espacios y ámbitos en los que actúa el ICAC.

El Comitè de Igualtdad del ICAC con Elena Apilánez, en una sesión de formación para la elaboración del protocolo. Foto: ICAC (cc) BY-SA

¿ Con qué especificidades se encuentra el ICAC, en la redacción de este protocolo? Elena Apilánez destaca el carácter diverso del Instituto. Por un lado, a nivel institucional, puesto que es un centro de investigación público vinculado tanto a la Generalitat de Catalunya como a la Universidad Rovira i Virgili (URV), con la participación del Consejo Interuniversitario de Catalunya y la adhesión a entidades como la Institución CERCA. Este **panorama complejo de referencias institucionales** es, en realidad, una fortaleza que da especial potencia y cobertura al protocolo.

Por otro lado, Apilánez destaca también la **diversidad de espacios y actividades** en las que actúa el ICAC, una cuestión que puede hacer más complejo el diseño del protocolo: la actividad que hace el ICAC no se circunscribe a un espacio físico determinado, sino que se hacen acciones fuera del centro de trabajo propiamente dicho (excavaciones, congresos…). El espacio físico se multiplica.

Captura de pizarra durante una de las sesiones de formación para la elaboración del protocolo.
Foto: ICAC (cc) BY-SA

Al mismo tiempo, la actividad de investigación conlleva la **participación de distintos colectivos** de personas (personal investigador −de diferente categoría y filiación−, personal de gestión, personal de apoyo a la investigación, servicios externos…), que a la vez trabajan en distintos ámbitos de actuación, como pueden ser la investigación, la docencia o la divulgación.

Esta complejidad deberá resolverse con la **clarificación del objeto de actuación del protocolo**, que se hace a través del vínculo profesional de las personas con el Instituto, y con una óptima identificación de situaciones, espacios, conductas y medidas de actuación.

> El Comité de Igualdad del ICAC y la Dirección del Instituto están muy contentos de haber podido llevar adelante esta iniciativa y esperan obtener el mejor resultado posible. Desde el Comité se velará para que el proceso de elaboración sea transparente y compartido por la comunidad ICAC. ¡Os iremos informando!

El **Comité de Igualdad del ICAC** está compuesto por Jesús Carruesco (investigador URV-ICAC), Lydia Gil (responsable del Centro de Documentación y Biblioteca del ICAC) y Maura Lerga (responsable de Comunicación y Publicaciones del ICAC). Podéis encontrar más información aquí y en la web de igualdad del ICAC.