



**Protocol de l'Institut Català
d'Arqueologia Clàssica per a la
prevenció, la detecció, l'actuació i la
resolució de situacions d'assetjament
psicològic laboral**



Institut Català d'Arqueologia Clàssica (ICAC)

Plaça d'en Rovellat, s/n, 43003 Tarragona

Telèfon 977 24 91 33

info@icac.cat - www.icac.cat

Redacció: Lydia Gil, Andreu Muñoz i Anna Domínguez

Data creació: maig 2026

Data aprovació Consell de direcció: 22 juny 2026

DOI: 10.51417/g013_7



Reconeixement 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

CONTINGUT

Introducció.....	5
Objectius	6
Àmbit d'aplicació	6
Àmbit d'aplicació subjectiu	7
Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu	7
Coordinació empresarial	8
Grups d'especial interès o protecció	8
Què és l'assetjament psicològic laboral (<i>mòbing</i>).....	9
Modalitats d'assetjament	9
Formes d'expressió d'assetjament psicològic	10
Exclusions	10
Procediment d'actuació	11
Garanties i principis del procediment	11
Confidencialitat	11
Vigilància de la salut	12
Definició i competències dels agents que intervenen	12
Via interna	16
Via externa	20
Mesures preventives	21
Mesures cautelars	21
Seguiment.....	22
Aprovació i revisió	22
Notificació al personal	22
Annexes	22
Normativa de referència.....	22
Protocols de referència	23
Diagrama amb el circuit d'actuació	24
Fitxa informativa del Protocol de l'ICAC per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral.....	25
Sol·licitud de comunicació per una situació d'assetjament psicològic laboral	26
Sol·licitud i consentiment informat per a l'inici d'una investigació interna	27
Document de confidencialitat i consentiment informat per a la investigació d'un possible cas d'assetjament laboral (testimonis)	28

Declaració responsable dels i de les membres de la Comissió Tècnica d'Investigació (CTI)
de no incórrer en cap supòsit d'incompatibilitat29

INTRODUCCIÓ

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir cap discriminació en el lloc de treball. L'Institut Català d'Arqueologia Clàssica (ICAC) té el ferm compromís d'erradicar qualsevol classe de situació d'assetjament en l'entorn laboral i professional. El referit propòsit s'enquadra i actua en coherència amb la perspectiva ètica assumida pel centre. Aquesta es caracteritza per una sèrie de valors i principis concretats en el Codi ètic de l'ICAC (2024). En allò que ocupa específicament aquest document, es destaquen els punts recollits en l'apartat 6 relatiu a la dignitat, diversitat i respecte. Es reafirma així la tolerància zero respecte a qualsevol forma d'assetjament que ja es contempla en els objectius i compromís institucional fixats en el Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere (2025).

El protocol aquí presentat, per la seva part, recull les actuacions per prevenir, detectar, investigar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic laboral que es puguin produir a l'Institut. D'aquesta manera, es posa el focus sobre algunes de les necessitats i àrees de millora en aquesta matèria paleses en el II Pla d'acció per a la igualtat de gènere i de la diversitat (2024). Concretament, en allò que ateny a l'avaluació dels riscos, prevenció i sensibilització sobre l'assetjament laboral-psicosocial des de la perspectiva de gènere i a l'adequada formació dels agents responsables en intervenir en el tractament de possibles casos.

S'implementa, per tant, un nou instrument que respon al compromís de millora continua i estructurada de les condicions i benestar laboral propi dels centres distingits amb l'acreditació i el segell d'Excel·lència en Recursos Humans per a Investigadors de la Comissió Europea (*Human Resources Strategy for Researchers [HRS4R]*). En aquest sentit, des de fa un temps, s'ha posat un èmfasi especial en el benestar psicològic i emocional amb iniciatives com el Projecte de Salut Mental i Benestar (2025).

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 posa a disposició de les persones afectades vies de resolució i assistència àgils i de qualitat, garantint sempre una atenció rigorosa i confidencial davant dels problemes d'assetjament que pateixin en l'àmbit laboral.

Així mateix, el Protocol determina les actuacions i responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament tècnic adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, tot

respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest Protocol. En aquest context, el Comitè d'Ètica del centre exerceix un paper fonamental, ja que, d'acord amb les seves competències i raó de ser, vetlla per la integritat ètica dels referits processos.

OBJECTIUS

L'objectiu general d'aquest Protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament psicològic en l'entorn laboral, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conductes i fomentar i assegurar un entorn de treball segur i lliure de qualsevol tipus de discriminació.

Els objectius específics són:

- Informar, formar i sensibilitzar a tot el personal en matèria d'assetjament.
- Evitar el risc d'assetjament mitjançant la detecció precoç dels factors psicosocials o organitzatius que el puguin generar.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- Establir un procediment d'actuació en cas d'assetjament.
- Posar a disposició del personal aquest Protocol amb la finalitat de prevenir-lo.
- Facilitar l'erradicació de possibles conductes d'assetjament i contribuir a la millora de la qualitat en el treball i la salut de les persones treballadores.

L'aplicació d'aquest Protocol no impedirà en cap cas la utilització per part de les persones implicades o de l'ICAC de les accions legals que escaiguin¹.

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.

¹ En aquest sentit, s'aplica el que estableix l'article 28 del Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. L'estatut bàsic de l'empleat públic estableix que l'assetjament laboral és una falta disciplinària molt greu.

Àmbit d'aplicació subjectiu

Aquest protocol és d'aplicació a totes les persones que mantinguin una relació laboral, professional, formativa o de col·laboració amb l'ICAC, qualsevol que sigui la naturalesa jurídica del vincle, incloent:

- Personal contractat per l'ICAC, independentment de la modalitat contractual.
- Personal en pràctiques formatives o altre personal vinculat a través de convenis o acords de col·laboració amb altres entitats.
- Alumnat que desenvolupa total o parcialment la seva activitat formativa en les instal·lacions o en activitats vinculades a l'ICAC.
- Personal amb conveni d'adscripció amb l'ICAC.
- Personal d'empreses proveïdores, o professionals autònoms que prestin serveis per a l'Institut.
- Personal d'altres organismes els quals l'ICAC presta serveis, executa encàrrecs o amb qui desenvolupa projectes.
- Qualsevol altra persona que participi o interactuï en l'entorn professional de l'Institut.

Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu

Aquest protocol serà aplicable en els supòsits descrits per qualsevol conducta d'assetjament psicològic 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 que tinguin relació amb l'activitat laboral:

- Al lloc de treball, fins i tot als espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- Als desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials, de formació i docència relacionats amb l'activitat laboral.
- Campanyes d'intervenció arqueològica i treball de camp.
- En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament).
- En els trajectes entre el domicili i el lloc de feina.
- Altres activitats organitzades pel personal de l'Institut de caràcter no formal (sopars, estones de lleure, activitats de *teambuilding* o similars).

Coordinació empresarial

Quan els fets denunciats hi intervinguin persones que pertanyin a altres empreses, organismes o entitats col·laborades o professionals externs, l'ICAC promourà la deguda coordinació amb les entitats implicades, respectant la confidencialitat, protecció de dades i garanties procedimentals. Per aquesta coordinació empresarial es tindran en compte els següents aspectes:

- Informar de l'existència d'aquest protocol.
- Intercanviar informació necessària per aclarir els fets.
- Adoptar conjuntament mesures cautelars i preventives immediates.
- Evitar reiteració de conductes.
- Protegir a la persona afectada.
- Determinar mesures disciplinàries en el marc de cada entitat i coordinar actuacions, si escau.

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 LGTBIQ+.²
- 5) Persones amb algun tipus de discapacitat.
- 6) Persones d'origen de tercers països (migració econòmica, política o d'altra mena).
- 7) Persones racialitzades.

² Referides a les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i altres persones pertanyent a les anomenades minores sexuals com a intersexuals, asexuals o no binàries.

QUÈ ÉS L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC LABORAL (*MÒBING*)

És l'exposició a conductes de violència psicològica dirigides, de manera **reiterada i prolongada en el temps**, a una o més persones concretes per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, implica tant un atemptat contra la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

També és inferir a una altra persona un tracte degradant que menyscabi greument la seva integritat psicològica. Altrament, és portar a terme de forma reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir un tracte degradant, suposen un assetjament greu contra la víctima, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional, prevalent-se de la seva relació de superioritat³.

Per considerar assetjament psicològic les conductes esmentades, cal que es donin les condicions que determinen els instruments tècnics als quals fa referència aquest Protocol. Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica que suposen per a la persona que les pateix un atemptat contra la dignitat o contra la integritat física, psíquica o moral.

Modalitats d'assetjament

En situacions d'assetjament, la persona o les persones presumptament agressores utilitzen arguments o estatus de poder per mantenir la seva posició de predominança. Aquests elements de suport poden ser l'edat, l'antiguitat, el sexe de la persona assetjadora, el seu rol carismàtic a l'organització, la força del grup o el nivell jeràrquic per dur a terme aquests comportaments hostils, entre d'altres.

L'assetjament ha de tenir direccionalitat i intencionalitat; és a dir, ha d'anar dirigit a una persona o grup de persones i actuar amb la intenció d'anul·lar-les, laboralment o psicològicament.

L'assetjament psicològic pot presentar diferents modalitats:

- **Assetjament vertical descendent:** pressió que exerceixen una o més persones amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.

³ Segons estableix l'article 173 del Codi penal.

- **Assetjament horitzontal:** pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una o més persones sense relació jeràrquica.

L'assetjament psicològic és una situació que evoluciona al llarg del temps i que, en moltes ocasions, té el seu origen en fets poc rellevants, però que poden arribar a deixar la víctima fora de la vida laboral.

Formes d'expressió d'assetjament psicològic

A tall d'exemple es consideren conductes d'assetjament psicològic (l·listat no excloent):

- Atacs a la víctima amb mesures organitzatives.
- Atacs a les relacions socials de la víctima.
- Atacs a la vida privada de la víctima.
- Amenaces de violència física.
- Atacs a les actituds de la víctima.
- Agressions verbals.
- Rumors.
- Comentaris denigrants sobre possibles trastorns psicològics o físics d'una persona.
- Atacs a les creences polítiques/ideològiques.

Exclusions

De manera orientativa, no tindran la consideració d'assetjament psicològic en el treball, les següents conductes o actituds (l·listat no excloent):

- Un fet violent singular i puntual (sense prolongació en el temps).
- Accions irregulars organitzatives que afecten el col·lectiu.
- La pressió legítima d'exigir el que es pacta o les normes existents.
- Crítiques constructives, explícites i justificades.
- La supervisió-control, així com l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal.
- Els comportaments arbitraris o excessivament autoritaris realitzats al col·lectiu, en general.

Les conductes que no constitueixin assetjament psicològic també hauran de rebre un tractament preventiu. En aquest sentit, s'hauran de dur a terme les actuacions que

corresponguin, d'acord amb el que disposa l'apartat d'actuacions preventives d'aquest Protocol.

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Garanties i principis del procediment

- Principi d'equitat.
- Principi de respecte a la dignitat personal.
- Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, orientació sexual o identitat i expressió de gènere, religió, llengua, opinió, lloc de naixement, veïnatge, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de confidencialitat.
- Principi de voluntarietat.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- Principi de celeritat.
- Principi de lleialtat institucional i d'oportunitat.
- Principi d'indemnitat de la persona que activa el Protocol, de tal manera que aquest fet no li pugui suposar cap perjudici, tret que, un cop finalitzat el procés tècnic d'investigació, es determini que, de manera intencionada, ha aportat dades o testimonis falsos.

Confidencialitat

La informació generada i aportada en les actuacions en aplicació d'aquest Protocol tindrà caràcter reservat i només hi podran accedir les persones que intervinguin directament en la tramitació.⁴

En el cas que la persona instructora d'un procediment disciplinari sol·liciti l'expedient derivat de les actuacions d'aquest Protocol per incorporar-l'hi, només podrà tenir accés a l'informe resultant de les actuacions d'investigació tècnica, llevat que consti per escrit el consentiment

⁴ Les dades relatives a la vigilància de la salut de les persones treballadores i la informació mèdica de caràcter personal estan subjectes al règim especial de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i al de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

de les persones afectades per incorporar-hi altra documentació en els termes que estableix la normativa de protecció de dades personals.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del delegat/da de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es produeix un dany a la salut, sigui físic o psíquic, que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa de la persona afectada, aquesta baixa s'ha de considerar accident de treball⁵.

Definició i competències dels agents que intervenen

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 de les persones treballadores.
- Una persona designada pel Comitè d'ètica.

És recomanable que aquestes persones tinguin formació en temes d'assetjament 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.

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.

⁵ Article 156 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

- 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.

Comissió Tècnica d'Investigació

La Comissió Tècnica d'Investigació (CTI) 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.

La CTI estarà formada per:

- Una persona designada pel director o la directora de l'Institut.
- Una persona designada pels representants de les persones treballadores.
- Una persona designada pel Comitè d'ètica.

Es crearà una CTI *ad hoc* per a cada possible cas d'assetjament psicològic laboral.

La CTI rebrà de les persones de referència l'informe i la resta de documents que integren l'expedient.

Les seves funcions seran les següents:

- Investigar les possibles situacions d'assetjament psicològic, en el marc de l'Institut.
- Emetre un informe vinculant en relació a les situacions descrites a l'apartat anterior sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament psicològic.

- 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.
- Custodiar la documentació que es generi durant la fase d'investigació.

Les persones que formin part de la CTI no podran assessorar i ni acompanyar professionalment cap de les parts.

Director/a de l'Institut

Màxim responsable ordinari de l'ICAC. Les seves funcions seran:

- Aplicar les mesures cautelars proposades per les persones de referència.
- Aplicar les mesures preventives i correctores proposades per la Comissió Tècnica d'Investigació (CTI).
- Iniciar, si escau, el procediment de les mesures sancionadores que correspongui.
- Informar el Consell de Direcció de les possibles situacions d'assetjament de les quals tingui coneixement, en el marc de l'àmbit d'aplicació descrit prèviament en el Protocol.

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. 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 assumirà les funcions descrites.

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:

- Participar en la promoció i elaboració de les polítiques en matèria de prevenció dirigides a evitar situacions d'assetjament psicològic laboral.
- Donar suport a la Comissió Tècnica d'Investigació (CTI), 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 d'aquest document.

Les funcions descrites en aquest apartat no seran d'aplicació per als membres del Comitè d'Ètica que estiguin implicats com a part en la possible situació d'assetjament. En aquest supòsit, el protocol s'adaptarà a la situació específica, deixant a aquesta persona(es) al marge del procediment, i la Direcció o la instància que aquest designi assumirà les funcions descrites.

Representació legal de la plantilla

La representació legal de la plantilla correspon als delegats/es de personal o Comitè d'empresa. S'escullen en els processos d'eleccions sindicals que se celebren cada quatre anys. Les seves funcions seran:

- Comunicar les possibles situacions d'assetjament laboral 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 representants de les persones treballadores a la persona afectada.
- Donar suport a la Comissió Tècnica d'Investigació (CTI), 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.

Les funcions descrites en aquest apartat no seran d'aplicació per als membres del Comitè d'Empresa que estiguin implicats com a part en la possible situació d'assetjament. En aquest supòsit, el protocol s'adaptarà a la situació específica, deixant a aquesta persona(es) al marge del procediment i el Comitè o la instància que aquest designi assumirà les funcions descrites.

Personal de l'Institut

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

- Comunicar les possibles situacions d'assetjament psicològic 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 d'informació, difusió i formació previstes.

VIES DE RESOLUCIÓ

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).

Via interna

1. Comunicació i assessorament

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.
- Qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament.

Com es pot presentar?

- Mitjançant el canal d'alertes de l'ICAC⁶, la bústia de denúncies anònimes de l'oficina Antifrau de Catalunya, un escrit/formulari, un correu electrònic o una conversa.

⁶ <https://icac.bustiaetica.seu-e.cat/>

A qui s'ha d'adreçar?

- Al Comitè d'ètica, al director/a de l'Institut o als representants de les persones treballadores. Amb independència de qui rebi 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 de les persones treballadores.
- Proposar, si escau, a la direcció 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 psicològic laboral. 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 implicades.
 - B. **Existència d'indicis** d'assetjament psicològic laboral. Es comunica la decisió al director o directora de l'Institut, qui ho comunicarà a les parts implicades i es trasllada l'expedient a la Comissió Tècnica d'Investigació (CTI).

1.1. Consentiment

En cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat per començar les actuacions d'aquest protocol, ja sigui en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o bé posteriorment.

La presentació de la sol·licitud suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en les proves i actuacions tècniques necessàries per explorar el cas.

1.2. Informació

Durant totes les actuacions, s'ha d'informar a les persones implicades que, en el cas que així vulguin poden ser acompanyades en tot moment per un advocat/da o assessor/assessora, així com, per un familiar o una persona de confiança.

2. Creació de la Comissió Tècnica d'Investigació

La Comissió Tècnica d'Investigació (CTI) es constituirà quan l'informe emès per les persones de referència resolgui l'existència d'una possible situació d'assetjament psicològic laboral.

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

La investigació es durà a terme amb rigor tècnic, equanimitat i respecte cap a totes les persones afectades.

La CTI podrà sol·licitar l'assistència jurídica necessària o assessorament especialitzat en matèria d'assetjament laboral, així com acordar la **incorporació de persones especialistes externes** quan:

- La complexitat tècnica, jurídica o psicològica del cas ho requereixi.
- Les circumstàncies així ho aconsellin per assegurar una investigació rigorosa.

Ambdues peticions requeriran l'autorització prèvia de Direcció. Un cop obtinguda, la decisió es formalitzarà per escrit i es comunicarà a les persones afectades.

Els membres de la CTI actuaran d'acord amb els principis establerts en aquest Protocol i signaran el Compromís de confidencialitat específic.

Per garantir la **imparcialitat** del procediment, les persones que integrin la CTI no podran tenir cap conflicte d'interès ni amb la persona denunciant ni amb la denunciada.

Es considerarà situació de **conflicte d'interès** les persones que es trobin en algun dels següents suposats:

- Les que estiguin involucrades en la situació d'assetjament denunciada.
- Les que hagin estat involucrades en un procediment previ d'assetjament.

- Les que tinguin relació de parentiu, amiatat o alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
- Les que tinguin condició de superioritat o subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la víctima.
- Les que tinguin relació de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.

3. Investigació

Es practican quantes diligències, proves i actuacions es consideri convenientes per a l'esclariment dels fets denunciats, donant audiència a totes les parts, testimonis i altres persones que es consideri que han d'aportar informació.

Quan es requereixi la compareixença de persones per a ser entrevistades, la CTI establirà dues dates per a la seva realització. En cas d'absència no justificada a ambdues convocatòries, la CTI podrà donar continuïtat al procediment per evitar els efectes perjudicials d'una dilació injustificada.

En inici de cada entrevista, la CTI informarà les persones afectades i els testimonis que l'informe derivat de la investigació serà confidencial i que s'incorporarà a l'expedient disciplinari que es pugui incoar per determinar l'existència de responsabilitat disciplinària pels fets investigats.

Per garantir la protecció de totes les parts implicades, quan al final del procés d'investigació es determini que, de manera intencionada, les dades aportades o els testimonis són falsos, o bé que s'ha fet un ús del Protocol contrari al seu objecte, l'ICAC podrà iniciar el corresponent expedient disciplinari a les persones que han posat en marxa o participat en el procediment.

4. Informe vinculant

Un cop finalitzada la investigació, la Comissió Tècnica d'Investigació (CTI) emetrà un **informe vinculant** en el qual es constatarà o no l'existència d'indisidis d'assetjament psicològic laboral o de qualsevol altra forma de discriminació.

En l'informe s'identificaran, com a mínim, els següents elements:

- Nom i cognoms de la/les persona/as suposadament assetjada/as i assetjadora/as.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.

- Actuacions prèvies dues a terme.
- Altres actuacions: testimonis, proves, resum dels fets principals, etc.
- Circumstàncies agreujants observades.
- Conclusions i mesures correctores concretes.
- Identificació d'una data a curt o mitjà termini per supervisar i revisar la implantació de les mesures i verificar l'absència d'assetjament.

Aquest informe serà elevat a la direcció i la gerència de l'ICAC.

5. Resolució i tancament

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió Tècnica d'Investigació (CTI), el director o la directora de l'Institut emetrà una resolució del cas.

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.

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

En el cas que s'adoptin mesures correctores diferents de les indicades per la CTI, s'haurà d'emetre una resolució motivada en què es justifiqui els motius pels quals no s'adopten les mesures proposades i l'adopció d'altres.

Via externa

El procediment es pot fer també per denúncia externa per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social). Aquesta via 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.

MESURES PREVENTIVES

Per fer efectiu el coneixement del Protocol, es duran a terme les següents accions:

- Es garantirà que totes les persones que mantinguin una relació laboral, professional, formativa o de col·laboració amb l'ICAC, qualsevol que sigui la naturalesa jurídica del vincle, tinguin accés al Protocol i siguin coneixedores, dels seus drets i responsabilitats i dels mecanismes de suport i protecció disponibles.
- S'habilitarà un espai específic al web institucional per incloure-hi el Protocol.
- S'incorporaran les referències específiques sobre aquest Protocol al dossier de benvinguda dirigit al personal de nou ingrés.
- Es garantirà l'accés al Protocol per part de totes les terceres persones vinculades amb l'ICAC. A aquest efecte, en el corresponent instrument jurídic que formalitzi la relació amb aquests tercers s'inclourà una clàusula que en farà referència.

Tanmateix, l'ICAC es compromet a:

- Realitzar campanyes informatives i de sensibilització.
- Oferir formació especialitzada per a les persones de referència que intervinguin en el procediment de tramitació i resolució de casos d'assetjament.
- Incloure en el pla de formació anual cursos de contingut relacionat amb la prevenció de l'assetjament i riscos laboral-psicosocial.
- Promoure estudis per analitzar la incidència, les característiques i l'impacte d'aquestes conductes en la salut de les persones treballadores i en l'eficiència de l'organització.
- Avaluar el clima laboral, amb l'objectiu d'identificar i abordar de manera precoç qualsevol indicador de risc o situació d'assetjament.
- Integrar la perspectiva de gènere en el disseny i aplicació de les polítiques de prevenció de l'assetjament, ja que les desigualtats socials i de gènere poden generar desigualtats en l'exposició als riscos laborals.

MESURES CAUTELARS

Les mesures cautelars tenen com a finalitat evitar la victimització secundària o revictimització de la víctima. Es poden sol·licitar en qualsevol fase del procediment i poden incloure, entre d'altres, l'adaptació del lloc de treball o de l'horari, el canvi de lloc de treball o la dispensa d'assistir al treball, sense que això afecti les condicions retributives de les persones afectades.

SEGUIMENT

Es crearà una Comissió de seguiment amb representació paritària de l'ICAC i representants de les persones treballadores amb l'objectiu d'analitzar de forma anual l'aplicació d'aquest Protocol.

Tanmateix, analitzaran aquells casos sobre els quals s'hagin plantejat dubtes sobre el bon funcionament del present Protocol informant de qualsevol aspecte que sigui susceptible per millorar el funcionament d'aquest.

APROVACIÓ I REVISIÓ

Aquest Protocol ha estat negociat per l'ICAC i el Comitè d'empresa el 20 de maig de 2026 i aprovat pel Consell de direcció el 22 de juny de 2026. Entrarà en vigor el dia següent a la seva aprovació.

El Protocol es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic.

NOTIFICACIÓ AL PERSONAL

Per garantir el coneixement del Protocol, s'enviarà una fitxa informativa amb una còpia del Protocol a totes les persones a les quals sigui d'aplicació. Aquesta comunicació servirà per declarar formalment l'existència del document i es procedirà a la seva signatura per part de les persones destinatàries.

ANNEXES

Normativa de referència

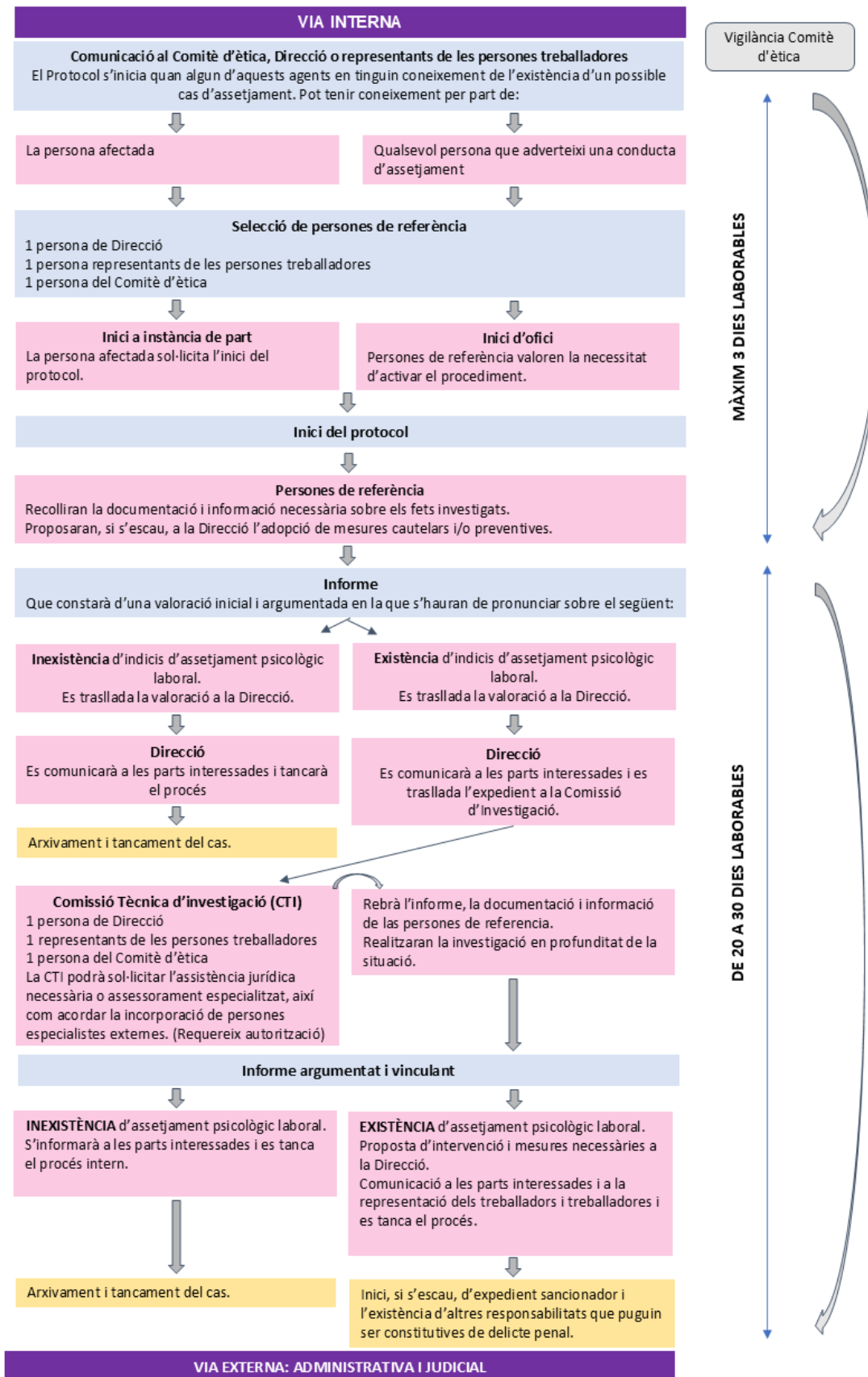
- Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball 69/2009 sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball.
- Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (article 28).
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (article 15 i 22).
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (articles 93.4 i 95.2.b).

- Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal (article 173).
- Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- 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 39/1997, de 17 de gener, modificat pel Reial Decret 604/2006, de 19 de maig, 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.
- 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 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social (article 156).

Protocols de referència

- Centro de Regulación Genómica (2023). *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso.*
- Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos (2020). *Protocolo de Prevención y Actuación frente a situaciones de Acoso Psicológico y/o Sexual dentro de entorno laboral.*
- Generalitat de Catalunya (2023). *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina.*

Diagrama amb el circuit d'actuació



Fitxa informativa del Protocol de l'ICAC per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral

Per la present, declaro que he estat informat/da sobre l'existència del "Protocol de l'ICAC per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral". He rebut aquest protocol adjunt al correu electrònic i també està disponible per a la consulta al lloc web de l'Institut: <https://icac.cat>.

A tal efecte, i de forma més concreta, reconec tenir coneixement de:

- La política de tolerància zero d'ICAC davant comportaments contraris a la llibertat, la dignitat, la integritat física i/o psíquica de les persones treballadores i de qualsevol persona vinculada a l'entitat.
- El procediment general d'actuació i els seus terminis en cas de patir o observar una possible situació d'assetjament psicològic laboral.

Signo el present document com a justificant del lliurament d'aquesta informació.

Nom i cognoms:

Signatura, data i lloc:

Sol·licitud de comunicació per una situació d'assetjament psicològic laboral

Sol·licitant

Nom i cognoms:

DNI o NIE:

Lloc de treball:

Departament o àrea:

Forma de contacte:

En qualitat de:

- Persona afectada
- Persona coneixedora

Exposició dels fets

(Descripció dels fets o comportaments que es consideren objecte d'assetjament psicològic (indiqueu-ne dates, durada, freqüència dels fets i totes les informacions que considereu claus per identificar aquestes conductes com constitutives d'assetjament)

Sol·licitud

Signatura, data i lloc

Sol·licitud i consentiment informat per a l'inici d'una investigació interna

En/Na....., amb DNI/NIE núm....., sol·licito l'inici d'una d'investigació, tal com es recull al Protocol de l'ICAC per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral.

Així mateix, autoritzo a la Comissió Tècnica d'Investigació (CTI) a dur a terme les actuacions necessàries per investigar la situació exposada, analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball i elaborar les propostes i recomanacions tècniques que se'n derivin, d'acord amb aquest Protocol.

També manifesto que:

1. Conec el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, així com els drets, deures i efectes derivats de la seva aplicació.
2. He estat informat/ada, que a l'informe tècnic que resulti de d'aquesta investigació hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dpositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
3. He estat informat/da sobre el procediment i la gestió de l'informe resultant d'aquesta investigació, el qual s'incorporarà a l'expedient disciplinari que es pugui incoar per determinar l'existència de responsabilitat disciplinària pels fets investigats.
4. He estat informat/ada de les persones integrants de la CTI i del dret a impugnar-ne la seva composició en cas que algun/a dels seus i de les seves membres incorri en algun dels supòsits d'incompatibilitat recollits a l'apartat de Comissió Tècnica d'Investigació.

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms:

DNI o NIE:

Lloc de treball:

Forma de contacte:

Signatura, data i lloc

Document de confidencialitat i consentiment informat per a la investigació d'un possible cas d'assetjament laboral (testimonis)

En/Na....., amb DNI/NIE núm....., dona lliurement i voluntàriament CONSENTIMENT per col·laborar amb la Comissió Tècnica d'Investigació (CTI) designada per la Direcció de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica en la investigació de la denúncia (Exp-XXX).

- Manifesto que tinc coneixement que totes les persones involucrades en aquest expedient hem d'actuar amb l'obligació de sigil i reservada, per preservar la confidencialitat.
- Declaro que totes les dades consignades són certes.
- Confirmo que he sigut informat/da sobre el procediment i la gestió de l'informe resultant d'aquesta investigació, el qual s'incorporarà a l'expedient disciplinari que es pugui incoar per determinar l'existència de responsabilitat disciplinària pels fets investigats.

I perquè així consti, signa el present document de consentiment en el lloc i data de la signatura.

Signatura, data i lloc

Declaració responsable dels i de les membres de la Comissió Tècnica d'Investigació (CTI) de no incórrer en cap supòsit d'incompatibilitat

En/Na, amb DNI/NIE núm.

DECLARO, RESPONSABLEMENT:

No incórrer en cap de les causes d'incompatibilitat recollides al Protocol de l'ICAC per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral.

- Les persones que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament.
- Les que tinguin relació de parentiu, amiatat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.

La recusació es plantejarà per escrit i s'expressarà la causa o les causes en què es fonamenta.

A l'endemà el recusat/ada manifestarà a la CTI si en ell o ella es dona o no la causa al·legada. En el primer cas, si la CTI aprecia la concurrència de la causa de recusació, acordarà la substitució tot seguit.

Si el recusat o recusada nega la causa de recusació, la CTI resoldrà en el termini de 3 dies, havent fet prèviament els informes i les comprovacions que consideri oportuns.

Signatura, data i lloc



Consortci integrat per:



**Generalitat
de Catalunya**



**UNIVERSITAT
ROVIRA i VIRGILI**

Centre CERCA:



Centre acreditat:



Institut Català d'Arqueologia Clàssica (ICAC)
Plaça d'en Rovellat, s/n - 43003 Tarragona
Telèfon: 977 24 91 33 / <https://icac.cat> / info@icac.cat