

PRESENTACIÓ

El Comitè d'Igualtat de l'ICAC¹ ha engegat un procés intern d'elaboració d'un protocol d'actuació contra la violència i l'assetjament en el treball, per raó de sexe, gènere o diversitat.

És important, perquè el protocol sigui efectiu i realista, disposar de més i millors dades (especialment de tipus qualitatiu) que ens permetin identificar i conèixer els entorns de treball i les activitats, propis de l'arqueologia, en què es puguin produir (o es produeixin) situacions d'agressió, conflicte, especial vulnerabilitat...

El Comitè d'igualtat ens hem assessorat per una persona experta en polítiques d'igualtat i ens ha recomanat, en aquesta fase beta de diagnosi, la pràctica de l'observació participant (però anònima) com a tècnica de recollida d'informació.

La pràctica que us proposem no és exactament una observació participant. Sí, consisteix en observar de manera crítica les experiències quotidianes i les interaccions entre persones en el vostre entorn de treball, en sentit ampli: oficina, treball de camp, activitats formatives, assistència a conferències, excavacions...

En aquest document us proposem un **guió** que pot orientar la vostra observació i que podeu fer servir per anotar comentaris, reflexions, dades o altra informació que considereu rellevant.

Poseu-vos les ulleres de la igualtat!

Per a retornar el document, podeu enviar-lo per correu electrònic a comite.igualtat@icac.cat (si l'empleneu digitalment), o deixar-ho en paper a la bústia que hi ha a la cuina o a la persona que us el va facilitar.

Les dades obtingudes seran tractades de manera confidencial i analitzades de manera conjunta, però cal remarcar que si es fa menció a un cas d'agressió o assetjament explícit haurem de valorar la possibilitat de passar la informació a qui competeixi.

Moltes gràcies per la vostra col·laboració!

¹ El Comitè d'igualtat, constituït l'any 2017, té com a objectiu general vetllar per la igualtat de gènere real i efectiva en tots els àmbits de l'ICAC. L'equip està format per Jesús Carruesco, Lydia Gil i Maura Lerga (des de novembre de 2018). Podeu consultar més informació a la web <http://www.icac.cat/qui-som/excel·lencia-en-rh/igualtat/>.

GUIÓ D'OBSERVACIÓ

A. AMBIENT DE TREBALL

Comentaris o reflexions sobre l'ambient de treball, amb ulleres d'igualtat

Ha passat alguna cosa que, per raó de gènere o sexe, hagi enrrarit l'ambient de treball?

Hi ha algun malestar, incomoditat, tensió..., manifest o latent, que per motiu de gènere o sexe hagi incidit en l'ambient de treball?

L'assetjament, la violència sexual, la discriminació per motiu de gènere o orientació sexual... són temes que han aparegut com a tema de conversa entre els participants? Has tingut la percepció que sigui un tema que preocupa o es té en compte?

B. RELACIONS INTERPERSONALS

Comentaris o reflexions sobre dinàmiques de relació entre companys i companyes, amb ulleres d'igualtat

Hi ha algun espai, de treball o de convivència, que cregueis pot ser més procliu a situacions d'assetjament o discriminació? Per exemple, que hi hagi actituds diferents quan s'està fent treball de camp al jaciment a quan s'està de viatge en un congrés, o a l'oficina, o...

C. ESPAIS I TEMPS

Comentaris o reflexions sobre possibles diferències entre els espais de treball i convivència, i els moments o temps que dura l'activitat, amb ulleres d'igualtat

Hi ha algun espai, de treball o de convivència, que cregueis pot ser més procliu a situacions d'assetjament o discriminació? Per exemple, que hi hagi actituds diferents quan s'està fent treball de camp al jaciment a quan s'està als vestidors, o al menjador (per exemple).

Canvia l'actitud de les persones, segons si s'està en un o altre espai?

També, el temps. Canvia l'actitud segons el moment del dia? O, a mesura que avancen els dies de convivència? Per exemple, que es comenci la campanya amb una actitud però passats uns dies s'accentuïn alguns comportaments o algunes actituds (en general, o en determinades persones).

D. RELACIONS DE PODER

Comentaris o reflexions sobre el paper de les jerarquies, els diferents llocs de treball o categories, personal extern... Amb ulleres d'igualtat.

Hi ha alguna diferència de tracte, en termes d'igualtat, segons si la relació és entre iguals, o entre persones de diferent categoria o posició? Per exemple, que un cap o superior parli amb diferent to a un/a estudiant, que a un/a homòleg/a.

Has observat que es produeixi segregació sexual? Per exemple, que es facin grups de només homes en què, creus o observis, es puguin intercanviar comentaris o opinions ofensives per a la resta de companys/es.

Hi ha un tracte diferent quan es tracta de personal extern (que no sigui propi del centre)?

E. EXEMPLES D'ASSETJAMENT SEXUAL²

Marca una casella si creus que es produeix o s'ha produït la situació que descriu

- Ús i exhibició de materials de caràcter sexista, pornogràfics o sexualment provocadors en llocs de treball.
- Comentaris, acudits o bromes de contingut sexual que resulten desagradables i/o ofensius.
- Comentaris deliberats de connotació sexual sobre l'aparença o aspecte físic que resulten intimidatoris.
- Gestos i mirades obscenes que incomoden o intimiden.
- Contactes físics, acostaments, tocaments o carícies innecessàries, amb caràcter deliberat, no desitjats i que incomoden.
- Insinuar o provocar intencionadament ocasions per a quedar-se a soles amb la persona assetjada.
- Repetides invitacions a iniciar una relació sexual, malgrat haver manifestat rebuig.
- Observar clandestinament a persones en llocs reservats, como serveis, vestuaris, etc.
- Invitacions compromeses, insistència en fer participar la persona en converses o bromes de contingut sexual, encara que no ho desitgi.
- Deixar notes o enviar correus electrònics, missatges i cartes de caràcter sexual que resulten ofensives i intimiden.
- Insinuar millores laborals o acadèmiques a canvi d'intercanvis sexuals.
- Amençar amb represàlies laborals o acadèmiques com a mesura de pressió per a atendre cites o trobades sexuals que la persona assetjada no desitja.
- Altres. Pots posar un exemple?

² Els ítems dels apartats E, F i G els hem tret del document *Guía para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico* de la Universitat Politècnica de Madrid (2015).

F. CONDUCTES D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Marca una casella si creus que es produeix o s'ha produït la situació que descriu

- De manera sistemàtica ignorar les aportacions de les dones del grup, menystenir el seu treball, coneixements o habilitats.
- Fer desqualificacions, burles o comentaris ofensius de caràcter sexista.
- Exigir o pressionar les dones embarassades perquè trobin elles mateixes la persona per a cobrir la seva baixa per maternitat/lactància.
- Rebre un pitjor tracte per acollir-se a una baixa per maternitat/lactància que el rebut per persones que tenen altres tipus de permisos o baixes.
- Provar de dissuadir o posar traves per agafar la baixa per maternitat/lactància legalment establerta.
- Penalitzar, discriminar o fer burla per agafar una baixa de maternitat/lactància, optar per jornada reduïda, o no perllongar el treball fora de l'horari laboral establert.
- Denegar una baixa per embaràs/maternitat.
- Penalitzar o discriminar les dones al reincorporar-se a la feina després d'una baixa de maternitat.
- Manifestar prejudicis de gènere tals como:
 - “Les dones han d'encarregar-se de la llar i/o tenir una jornada laboral més curta que els homes”.
 - Els pares no han d'agafar la baixa per paternitat, dedicar temps a la cura dels nens ni a altres tasques domèstiques.
 - Una treballadora, docent o estudiant que decideix ser mare és menys competent i compromesa amb la seva feina/estudi.
 - Els homes que sol·liciten baixa per paternitat o reducció de jornada són femenins i poc útils per al treball.
- Altres. Pots posar un exemple?

G. CONDUCTES D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC

Marca una casella si creus que es produeix o s'ha produït la situació que descriu

- Ignorar o excloure a qui es dirigeixi a nosaltres en el marc d'una conversa o reunió, parlant o mirant a terceres persones, el mòbil o papers, ignorant-lo, menystenint-lo, «com si fos invisible».
- Distorsionar la comunicació, retenir informació necessària per a la feina, o manipular-la per a induir a error.
- Acusacions difoses, acusacions sistemàtiques, acusacions de negligència o de falta professional rere distorsió de comunicació.
- Estendre rumors maliciosos o calumniosos que menyscaben la reputació, la imatge o la professionalitat.
- Avaluació esbiaixada, infravaloració o no valoració de la feina realitzada, així com ocultació de mèrits.
- Monitorització perversa o amb doble estàndard.
- Burles, menyspreus, amenaces, humiliacions, crítiques a la vida personal, crits, insults, sotmetiment o submissió física.
- Ignorar els èxits professionals o atribuir-los maliciosament a altres persones o a elements alens.
- Criticar contínuament la feina, idees, o propostes de la persona assetjada, caricaturitzant-la o parodiant-la.
- Ridiculitzar o minimitzar la seva feina, la seva persona, les seves idees o els resultats obtinguts.
- Envair la privacitat de la persona assetjada intervenint el seu correu, el seu telèfon, revisant els seus documents, armaris, calaixos, etc., o sotraient maliciosament elements clau per la seva feina.
- Sobrecarregar la persona assetjada amb feina, objectius o tasques impossibles de complir o manifestament inacabables en el temps assignat.
- Treure àrees de responsabilitat i assignar tasques rutinàries per sota de la competència i capacitat.
- Animar a altres persones a participar en qualsevol de les accions anteriors mitjançant la persuasió, la coacció o l'abús d'autoritat.
- Altres. Pots posar un exemple?