

Vademècum de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica (ICAC) per a la prevenció, detecció i actuació contra les discriminacions durant els treballs de camp

Què és una discriminació?

Tracte desfavorable, d'inferioritat o exclouent que es dona a una persona o un col·lectiu per raó d'edat, sexe, ètnia, cultura, ideologia, religió o qualsevol altra condició o circumstància de tipus personal o social, que limita o anul·la el gaudi o l'exercici dels drets fonamentals i les llibertats fonamentals en igualtat en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altre àmbit de la vida pública (TERMCAT).

Les manifestacions de discriminació són diverses. Poden incloure des de comentaris sobre l'aspecte físic, així com comentaris o comportaments amb connotació sexual, fins a la negació a treballar sota l'autoritat d'una persona. En general, qualsevol acció que tingui com a finalitat o efecte socavar la dignitat d'una persona o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu es considera discriminació i ha de ser prohibida i combatuda.

El codi ètic de l'ICAC exigeix que tota la seva plantilla s'adhereixi als principis, entre d'altres, de dignitat, diversitat, respecte als altres, honestedat, participació, col·laboració, integritat i confidencialitat (vegeu codi ètic de l'ICAC: <https://icac.cat/en/who-are-we/excellence-in-hr/code-of-ethics/>).

Consells pràctics per a totes les persones que participen en els treballs de camp:

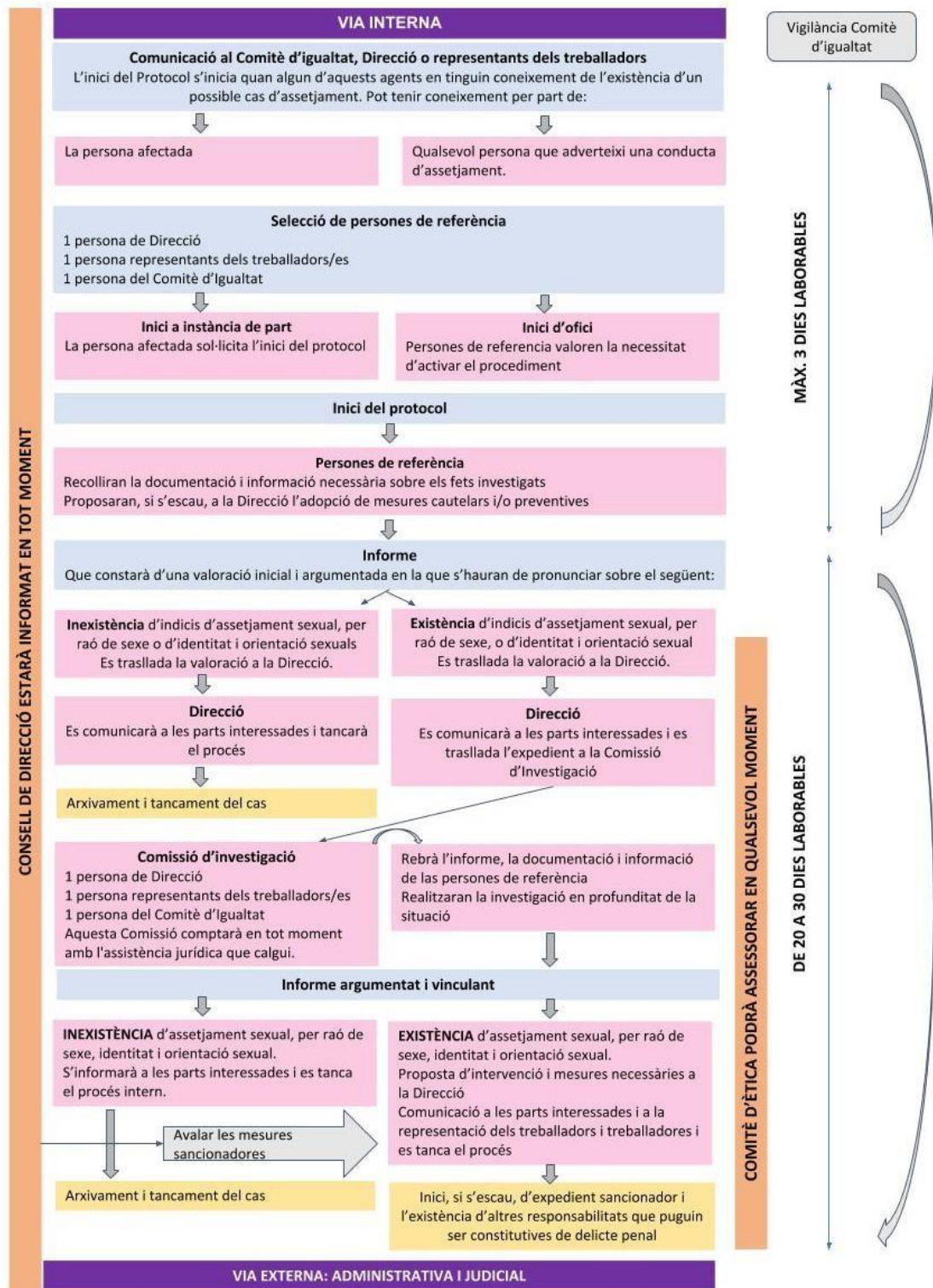
- Vetlla per a que no s'instal·li un clima de complicitat favorable a les discriminacions, assetjaments i/o agressions.
- Reacciona el més aviat possible davant els comentaris i comportaments masclistes, racistes, homòfobs, capacitistes, classistes o qualsevol altre comportant discriminatori, que es puguin produir. Malgrat que és important reaccionar de seguida, mai és tard per a fer-ho.
- Escolta amb respecte a les persones afectades directament per la discriminació.
- Accepta qüestionar el teu propi comportament.
- En cas de qualsevol situació de discriminació, assetjament, agressió física o verbal, incloent l'assetjament o l'agressió sexual:
 - Informa al Comitè d'Igualtat, al director/a de l'Institut o als representants dels treballadors i treballadores (les "Persones de Referència" del centre) per a que la persona afectada pugui rebre l'assessorament necessari.

- Escolta la víctima sense jutjar ni minimitzar els fets de forma atenta i proactiva.
- Mostra-li el teu suport vetllant per la seva seguretat i garantint-li l'anonimat si ho desitja.
- Evita la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives.
- Evita actituds paternalistes (aquestes es produeixen quan es prenen decisions sense el consentiment de la persona afectada).
- Evita fer judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.
- Evita revictimitzar a la persona afectada.

Consells específics per al personal responsable dels treballs de camp:

- Promou polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin les discriminacions.
- Facilita estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre tot els membres de l'equip.
- Utilitza un llenguatge inclusiu no discriminatori.
- Mostra aquest vademècum i la carta ètica a tothom que participa en els treballs de camp (col·lectiu de voluntaris i d'estudiants, personal tècnic i de recerca, etc.) per a que la signin.
- Dona a conèixer quines són les "Persones de Referència" del centre (persones encarregades d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada) i les diverses maneres de posar-se en contacte amb elles.
- Informa de l'existència del " Protocol per a la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual" de l'Institut i de la seva guia d'aplicació
- Evita qualsevol discriminació recordant la normativa esmentada.
- Reacciona als primers senyals de discriminació, activant els procediments esmentats, independentment del nivell jeràrquic del culpable. Recorda a la víctima la possibilitat de presentar una denúncia.

Procediments d'actuació en cas de discriminació (basats en el "Protocol d'Actuació en l'Assetjament Sexual" de l'Institut):



RECORDATORI LEGAL:

Mesures disciplinàries

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 tens alguna opinió sobre aquest vademècum i la carta que l'acompanya, envia els teus comentaris i suggeriments a: comite.igualtat@icac.cat

Aquest vademècum ha estat elaborat pel Comitè d'Igualtat de l'ICAC l'abril de 2022 amb el suport del comitè d'Ètica, basant-se en el vademècum de [Paye Ta Truelle i l'Associació Archéo-Éthique](#) i en 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".