



Pla d'acció per a la igualtat de gènere

Versió 1.2

Comitè d'igualtat

Jesús Carruesco

Lydia Gil

Maura Lerga

Tarragona, 20 de desembre de 2018

Índex

Introducció	3
Objectius	5
Paritat entre el personal propi de l'ICAC.....	6
Paritat entre el personal becat	8
Paritat en els òrgans col·legiats	8
Conciliació i suport a la carrera investigadora	9
Mesures	10
Annex 1. Marc legislatiu.....	14

Introducció

L'Institut Català d'Arqueologia Clàssica (ICAC) és un centre de recerca públic en arqueologia clàssica creat per la Generalitat de Catalunya i la Universitat Rovira i Virgili (URV), amb la participació del Consell Interuniversitari de Catalunya. Té com a finalitat la recerca, la formació avançada i la difusió de la civilització i cultura clàssiques.

L'Institut desenvolupa la seva tasca a partir de la col·laboració i les sinergies amb les universitats i institucions de recerca de Catalunya que treballen en el mateix camp, amb l'objectiu d'esdevenir un referent científic internacional en aquest àmbit. Com a centre de recerca ha establert línies i programes d'investigació i està dotat de personal investigador.

El seu àmbit de coneixement és l'arqueologia clàssica en un sentit ampli, tant des d'una perspectiva geogràfica (l'arc mediterrani i l'entorn on es van desenvolupar les cultures clàssiques) com cronològica (comprentent les civilitzacions grega i romana i els altres pobles que hi estan directament relacionats).

L'ICAC ha pres forma de consorci integrat per la Generalitat de Catalunya i la Universitat Rovira i Virgili. Els seus Estatuts van ser publicats al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, número 3.143, el 19 de maig de 2000. L'Institut és una entitat jurídica pública, de caràcter institucional, i té personalitat jurídica pròpia per a la realització dels seus objectius.

L'Institut té la consideració de centre de recerca de Catalunya, identificat com a centre CERCA, i li és d'aplicació el règim jurídic establert al capítol IV del títol II de la Llei 7/2011, de 27 de juliol, de mesures fiscals i financeres, la disposició addicional vuitena d'aquesta Llei, i la resta de normativa específica que la Generalitat de Catalunya dicti en matèria de recerca.

Personal

El personal de l'ICAC està format pel personal investigador, el personal becat, el personal dels serveis científicotècnics i el personal de gestió i suport a la recerca.

El centre té una estructura de recerca flexible organitzada per equips de recerca que participen en el Grup de recerca consolidat Mirades sobre la Mediterrània a l'antiguitat. D'Orient a Occident, de la Protohistòria a l'Antiguitat Tardana (MIRMED-GIAC). Cada equip de recerca està dirigit per una persona coordinadora.

Personal investigador contractat

És el personal investigador contractat a través d'ofertes de treball convocades per l'Institut o convocatòries públiques de recerca. Aquest personal es responsabilitza i col·labora en els projectes de recerca aprovats, pertany a un equip d'investigació i pot participar en els cursos de formació avançada que organitzi l'Institut. En aquest apartat cal incloure també els professors de la Universitat Rovira i Virgili que tenen vinculada la seva recerca a l'ICAC.

L'ICAC compta amb quatre tipus de personal investigador: el personal investigador sènior (R4), el personal investigador júnior (R3), el personal investigador postdoctoral (R2) i el personal investigador predoctoral (R1). Aquests últims es beneficien de convocatòries públiques de recerca (del Ministeri, de la Generalitat o d'altres) o de convocatòries de l'ICAC. Amb aquesta figura l'Institut fomenta la formació de personal investigador, que desenvolupa la recerca bàsicament en el marc d'un o més projectes aprovats per l'ICAC.

Personal investigador adscrit

És el personal investigador que pertany a altres centres de recerca (professorat universitari, conservadors de museus, etc.) i que s'adscriu voluntàriament en un equip de recerca de l'ICAC, ja sigui per participar activament en la programació de les activitats del centre com per desenvolupar projectes, programes o línies de recerca en què participa l'Institut amb suport econòmic extern o propi.

L'ICAC gaudeix, així, de la col·laboració de personal investigador d'altres institucions mitjançant la signatura de convenis de col·laboració que regulen els termes de la col·laboració. L'ICAC també compta amb personal investigador adscrit que, a títol individual, vol participar activament de la recerca de l'Institut.

Personal investigador col·laborador i visitant

És el personal investigador d'altres centres de recerca (professorat universitari, conservadors de museus, etc.) que manifesta interès per les tasques de l'ICAC i la seva voluntat de col·laborar-hi puntualment o de fer-ne un seguiment general. A mesura que aquesta persona s'implica en les tasques de l'ICAC, pot passar a ser personal investigador adscrit. A més, l'Institut podrà comptar amb especialistes de prestigi reconegut que, en qualitat de personal investigador visitant, participin en les activitats específiques de recerca o en els cursos de formació avançada.

Personal becat

L'ICAC ofereix beques a l'alumnat dels programes de formació avançada que coorganitza amb les universitats. L'objectiu és iniciar els estudiants en el camp de la recerca i permetre'ls participar amb els equips d'investigació de l'Institut.

Personal dels serveis científicotècnics

Els serveis científicotècnics el conformen el Centre de documentació i biblioteca, la Unitat de documentació gràfica i la Unitat d'Estudis Arqueomètrics. En els diferents serveis es compta amb personal tècnic especialitzat per dur a terme les feines pròpies de cadascun d'ells.

Personal de gestió i suport a la recerca

Aquest apartat aglutina el personal tècnic i administratiu que es fa càrrec de la gestió de la formació avançada, suport a la recerca i activitats, comunicació i publicacions, personal, gestió econòmica, TIC i audiovisuals i serveis generals.

Objectius

Objectiu principal

Assegurar la igualtat real i efectiva de dones i homes en tots els àmbits de l'ICAC, prevenint i compensant tot desequilibri, biaix o conflicte relatiu al gènere en qualsevol de les seves estructures, dels processos de selecció o promoció del personal i, en general, del conjunt d'activitats desenvolupades a l'Institut o en les quals l'ICAC participa.

Objectius específics

1. Liderar i impulsar accions que puguin ser mesurades, quantificades i avaluades de manera regular i rigorosa per implantar i implementar una política proactiva de gestió de la igualtat de gènere.
2. Equilibrar la composició de gènere en les estructures de direcció i presa de decisions de l'ICAC (òrgans col·legiats, comissions de selecció de personal, avaluadores, consultives, etc.), així com en tots els actes institucionals i aquells vinculats a la recerca (gestió de la recerca i activitats científiques).
3. Assegurar la igualtat de gènere en els processos de selecció i promoció del personal i en l'organització i desenvolupament del treball a l'ICAC.
4. Vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere en les línies d'investigació de l'ICAC.
5. Fomentar la perspectiva de gènere en les activitats de recerca, formació i difusió del coneixement desenvolupades a l'ICAC.
6. Definir i implementar sistemes de seguiment, avaluació i difusió de les actuacions relatives a la igualtat realitzades per l'ICAC.

Diagnosi

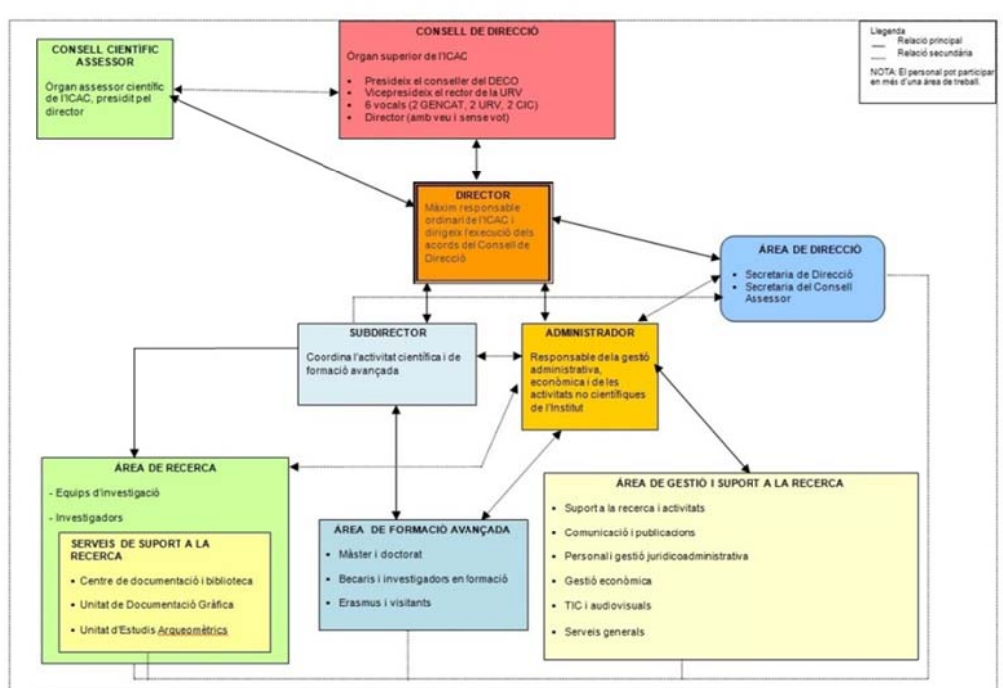
El Pla d'acció per a la igualtat de gènere parteix d'una diagnosi de gènere duta a terme a partir de les dades de les memòries institucionals de 2016 i 2017, amb la finalitat d'avaluar l'estat de la igualtat efectiva entre dones i homes. Els resultats han permès identificar els diversos eixos prioritaris d'actuació, que es descriuran l'apartat d'objectius.

Aquest Pla és un document viu que ha anat creixent a mesura que s'ha avançat en les actuacions i s'han actualitzat les dades de diagnosi. A continuació es descriu la situació actual del centre i es detallen les mesures d'actuació previstes.

Organigrama

L'ICAC està regit per dos òrgans col·legiats estatutaris (Consell de Direcció i Consell Científic Assessor), diversos òrgans individuals (direcció, subdirecció i administració) i el personal descrit en l'apartat anterior. També integra òrgans col·legiats no estatutaris, com el Comitè editorial.

Figura 1. Organigrama de l'ICAC



Font: web de l'ICAC (2018)

Paritat entre el personal propi de l'ICAC

En aquest apartat es recullen les dades relatives a la distribució per gènere del personal propi contractat i adscrit de l'ICAC (amb dades de 2018), segons diferents classificacions (classificació de personal, categories del personal investigador, categories del personal tècnic, posicions de responsabilitat).

Taula 1. Distribució per gènere del personal contractat propi, segons classificació

Classificació ¹	Dones	Homes	Total ²	% de dones
Investigadors R2, R3 i R4	6	10	16	37'5 %
Investigadors R1 (predoctorals)	3	8	11	27'3 %
Serveis científicotècnics	5	3	8	62'5 %
Gestió i suport a la recerca	9	4	13	69'2 %
Total	23	25	48	47'9 %

¹ Inclou el personal d'alta direcció, laboral, vinculat i altres

² El total de persones està calculat en EJC (places equivalents a temps complet)

Font: elaboració pròpia (2018)

Es manté la paritat de gènere per al conjunt de personal propi de l'ICAC, amb prop d'un 48 % de dones. Si distingim segons la classificació de personal, no obstant, s'accentua la presència de dones en les categories de serveis científicotècnics i de gestió i suport a la recerca, on el percentatge de dones supera el 60 %. En canvi, a les categories d'investigadors la proporció de dones és inferior al 40 %, en el cas dels investigadors R1, R2 i R3; i inferior al 30 % en el cas dels investigadors R4.

Taula 2. Distribució per gènere del personal investigador propi, segons categoria

<i>Categoria</i>	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Total¹</i>	<i>% de dones</i>
R1	3	8	11	27'3 %
R2	1	1	2	50 %
R3	3	2	5	60 %
R4	2	7	9	22'2 %
Total	9	18	27	33'3 %

¹ El total de persones està calculat en EJC (places equivalents a temps complet)

Font: elaboració pròpia (2018)

Si mirem en detall la distribució per gènere entre les categories de personal investigador, observem que la presència de dones és molt superior entre els investigadors adscrits (56'5 %), que no pas entre els investigadors propis (33'3 %). En el cas dels investigadors propis, les categories R2 i R3 són més paritàries que la resta, si bé són també les que tenen menor nombre total d'investigadors. En el cas dels investigadors adscrits, amb major pes numèric, totes les categories tenen com a mínim un 50 % de dones, si bé es pot apreciar que a major categoria, menor proporció de dones.

Taula 3. Distribució per gènere del personal investigador adscrit, segons categoria

<i>Categoria</i>	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Total</i>	<i>% de dones</i>
R1	10	5	15	66'7 %
R2	19	15	34	55'9 %
R3	5	5	10	50 %
R4	5	5	10	50 %
Total	39	30	69	56'5 %

Font: elaboració pròpia (2018)

En les posicions de responsabilitat la presència de dones és desigual. Els càrrecs de major de responsabilitat (alts càrrecs de l'Institut) corresponen al 100 % a homes (si bé es tracta de dues posicions). Entre responsables de serveis és on trobem major proporció de dones, que són més del 60 %. En canvi, en el cas d'investigadors principals de projectes de recerca actius la proporció de dones baixa fins a menys del 37 %, i entre els responsables d'equips d'investigació poc més del 33 % són dones.

Taula 4. Distribució per gènere del personal propi, segons posició de responsabilitat

Posició	Dones	Homes	Total	% de dones
Alts càrrecs	0	2	2	0
IP en projectes de recerca competitiu	7	12	19	36'8
Responsables d'equips d'investigació	3	6	9	33'3
Responsables de serveis*	5	3	8	62'5
Total	15	23	38	39'5

* Inclou responsables de serveis formació avançada (màster i doctorat)

Font: elaboració pròpia (2018)

Paritat entre el personal becat

L'ICAC obre anualment una convocatòria pública de vuit beques d'iniciació a la recerca (BIR) en arqueologia clàssica adreçada a l'alumnat de segon curs del Màster Interuniversitari en Arqueologia Clàssica (ICAC-URV-UAB). La finalitat de la beca és col·laborar amb l'activitat d'un dels equips de recerca de l'ICAC i elaborar el treball de final de màster a partir dels resultats d'aquesta col·laboració.

A l'ICAC també hi ha personal investigador amb beques FPU, FI, PIR i FPI. La taula 6 mostra la distribució del conjunt del personal becat per gènere, segons el tipus de beca de què disposa, amb dades de 2018.

Taula 6. Distribució per gènere del personal becat, segons tipus de beca concedida

Tipus de beca	Dones	Homes	Total	% de dones
BIR	1	3	4	25 %
FPU	1	2	3	33'3 %
FI	1	2	3	33'3 %
PIR	4	3	7	57'1 %
FPI	2	0	2	100 %
Total	13	6	19	68'4 %

Font: elaboració pròpia (2018)

Gairebé el 70 % del personal becat el 2018 han estat dones (68'4 %). Aquesta proporció és menor entre les beques BIR, FPU i FI. Destaca el cas de les beques BIR, on només 1 de les 4 persones becaades és una dona. En canvi, les dues FPI han estat concedides a dones.

Paritat en els òrgans col·legiats

La capacitat de l'ICAC per incidir en la composició d'aquests òrgans és limitada, però des del Comitè d'igualtat s'ha elevat a recomanació la inclusió del criteri de gènere en la renovació o inclusió de nous membres a aquests òrgans. Fruit d'aquesta acció, la renovació de la Comissió permanent del Comitè editorial ha aconseguit la paritat de gènere en els seus membres.

Taula 7. Distribució per gènere dels membres dels òrgans col·legiats estatutaris i no estatutaris

	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Total</i>	<i>% de dones</i>
Consell de direcció	5	5	10	50 %
Consell científic assessor	1	7	8	12'5 %
Comitè editorial	5	5	10	50 %

Font: elaboració pròpia (2018)

En els òrgans col·legiats estatutaris hi ha molta diferència entre el Consell de direcció, on el 50 % dels membres són dones, i el Consell científic assessor, on només el 12'5 % són dones. El Comitè editorial, que és un òrgan col·legiat no estatutari, és també paritari (amb un 50 % de dones).

Conciliació i suport a la carrera investigadora

Respecte les dades recollides el 2017, no ha variat la tendència. No hi ha hagut permisos de paternitat els darrers 4 anys, mentre que hi ha hagut un permís per maternitat cada any. Aquests permisos de maternitat han anat acompanyats de reduccions o compactacions de lactància, mentre que només els dos darrers anys s'ha demanat una reducció de jornada per cura de fills (i ho ha fet una dona).

Taula 8. Naixements, permisos de maternitat i reduccions de jornada per cura

<i>Naixements</i>	<i>Permisos maternitat</i>	<i>Permisos paternitat</i>	<i>Lactància: reducció o compactació</i>	<i>Reduccions de jornada per cura de fills</i>
2015	1	0	1	0
2016	1	0	1	0
2017	1	0	1	1
2018	1	0	1	1

Font: elaboració pròpia (2018)

L'ICAC impulsa mesures específiques per a donar suport a la carrera del personal investigador i garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Com vam fer ressò en edicions anteriors del Pla d'igualtat, destaca la inclusió, en la convocatòria de personal investigador postdoctoral del 2016, de la clàusula que permet ampliar la data en què es va aconseguir el títol de doctor si s'ha gaudit de períodes de maternitat o paternitat o s'ha patit malaltia greu o accident amb baixa mèdica superior als 3 mesos.

Mesures

Mesura 1	Creació de la comissió per la igualtat de gènere
Objectiu	<p>Crear una comissió de tres membres, representativa i renovable cada 3 anys, amb els següents objectius:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realitzar un diagnòstic permanent actualitzat de la situació de la igualtat de gènere. - Impulsar actuacions de conscienciació, prevenció de conflictes i promoció de la igualtat de gènere a l'ICAC. - Gestionar possibles conflictes
Persones destinatàries	Personal de l'ICAC
Responsables	Direcció i representants dels treballadors
Indicador d'avaluació	<p>Informe anual de la comissió, que inclou:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actuacions de promoció de la igualtat realitzades - Incidències o conflictes gestionats

Mesura 2	Diagnosi de la situació de la igualtat de gènere
Objectiu	Realitzar una diagnosi exhaustiva i actualitzada anualment de la situació de la igualtat de gènere a l'ICAC.
Persones destinatàries	Personal de l'ICAC
Responsables	Comissió d'igualtat
Indicador d'avaluació	<p>Elaboració d'estadístiques anuals sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal. - Grups de recerca. - Membres del Consell Científic Assessor. - Membres del Comitè editorial. - Membres de tribunals. - Ponents a les activitats de recerca, formació i difusió del coneixement desenvolupades a l'ICAC. - Personal investigador col·laborador i visitant - Personal becat <p>Es publicaran a la web.</p>

Mesura 3	Creació d'un document de referència sobre la igualtat de gènere
Objectiu	<p>Definir un manual d'estil que promogui l'ús d'un llenguatge no sexista en la comunicació oral i escrita a l'ICAC.</p> <p>Definir un manual de bones pràctiques en l'organització i desenvolupament del treball a l'ICAC.</p> <p>Definir un protocol d'actuació davant d'incidències o conflictes relacionades amb la igualtat de gènere, que garantirà la confidencialitat de les persones treballadores víctimes de violència de gènere, per vetllar per la protecció</p>

	de la seva integritat física i moral. Desenvolupament d'un glossari per definir els termes inclosos en el Pla d'acció per a la igualtat de gènere.
Persones destinatàries	Personal de l'ICAC
Responsables	Àrea de comunicació / Comissió d'igualtat
Indicador d'avaluació	Existència i accessibilitat del document

Mesura 4	Foment de l'equilibri de gènere en les estructures de govern i presa de decisions
Objectiu	Impulsar l'equilibri de gènere en el Consell Científic Assessor de l'ICAC i òrgans col·legiats no estatutaris com el Comitè editorial. Garantir l'equilibri de gènere en els òrgans (tribunals, comitès, etc.) de selecció, avaluació i promoció de personal de l'ICAC.
Persones destinatàries	Òrgans i estructures de govern i presa de decisions de l'ICAC
Responsables	Direcció i Administració / Comissió d'igualtat
Indicador d'avaluació	Dades sobre equilibri de gènere en els òrgans i estructures de govern i presa de decisions de l'ICAC reflectides a la diagnosi anual de la igualtat de gènere. Es publicarà a la web.

Mesura 5	Foment de l'equilibri de gènere en els actes institucionals i activitats lligades a la recerca
Objectiu	Impulsar l'equilibri de gènere en les accions institucionals o lligades a la recerca (congressos, cursos, aparicions en mitjans de comunicació, comissions, etc.).
Persones destinatàries	Personal de l'ICAC
Responsables	Direcció i gestió / Personal investigador / Comissió d'igualtat
Indicador d'avaluació	Dades sobre equilibri de gènere en els actes institucionals i activitats lligades a la recerca reflectides a la diagnosi anual de la igualtat de gènere a l'ICAC. Es publicarà a la web.

Mesura 6	Foment de l'equilibri de gènere en els equips de recerca
Objectiu	Impulsar l'equilibri de gènere en els equips de recerca.
Persones destinatàries	Personal investigador
Responsables	Personal investigador / Comissió d'igualtat
Indicador d'avaluació	Dades sobre equilibri de gènere en els equips de recerca reflectides a la diagnosi anual de la igualtat de gènere a l'ICAC. Es publicarà a la web.

Mesura 7	Garantia de la igualtat d'oportunitats en la selecció i promoció de personal
-----------------	---

Objectiu	Dissenyar i aplicar sistemes que garanteixin l'absència de biaixos i la no discriminació en els processos de selecció i promoció del personal.
Persones destinatàries	Personal de l'ICAC
Responsables	Administració / Comissió d'igualtat
Indicador d'avaluació	Compliment del protocol d'actuació i de bones pràctiques del document per la igualtat de l'ICAC. Ús de llenguatge no sexista en la denominació dels llocs de treball. Informe positiu de la comissió d'igualtat.

Mesura 8	Introducció de la perspectiva de gènere en l'activitat científica, formativa i de divulgació
Objectiu	Incloure la perspectiva de gènere en la recerca (integració de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca, desenvolupament de projectes específics). Incloure la perspectiva de gènere en les accions de formació (màster, cursos de formació del professorat...) Incloure la perspectiva de gènere en les accions de difusió i divulgació de la recerca.
Persones destinatàries	Comunitat científica i ciutadania
Responsables	Personal investigador / Comissió d'igualtat
Indicador d'avaluació	Llistat d'accions de recerca, formació i divulgació a la web de l'ICAC

Mesura 9	Creació d'un espai específic a la web institucional
Objectiu	Publicar i difondre les actuacions realitzades per l'ICAC relacionades amb la política d'igualtat. Publicar i difondre les activitats de recerca, formació i divulgació dutes a terme a l'ICAC que inclouen la perspectiva de gènere. Donar a conèixer els objectius del Pla d'acció per a la Igualtat de gènere i els integrants de la Comissió. Difondre el Pla d'acció per a la Igualtat de gènere.
Persones destinatàries	Personal de l'ICAC
Responsables	Àrea de comunicació / Comissió d'igualtat
Indicador d'avaluació	Existència de l'espai específic de la igualtat de gènere a la web

Mesura 10	Transparència, seguiment i avaluació de la política d'igualtat
Objectiu	Incloure un apartat a la memòria anual sobre la igualtat de gènere (diagnosi actualitzada, actuacions i indicadors)

	d'assoliment).
Persones destinatàries	Personal de l'ICAC / Òrgans d'avaluació externa
Responsables	Comissió d'igualtat / Àrea de comunicació
Indicador d'avaluació	Elaboració d'un sistema d'indicadors per avaluar l'assoliment dels objectius. Difusió dels resultats a la web i figurarà com a annex a la memòria de l'ICAC.

Mesura 11	Gestió de la igualtat i de la diversitat
Objectiu	Garantir mecanismes de participació de tots els membres de l'ICAC en la política d'igualtat, oferint mitjans de comunicació específics. Creació d'una bústia de suggeriments física, per garantir l'anonimat. Alta de correu personalitzat per a la Comissió.
Persones destinatàries	Personal de l'ICAC
Responsables	Comissió d'igualtat
Indicador d'avaluació	Recompte de propostes rebudes.

Mesura 12	Campanya de difusió del Pla d'acció per a la igualtat de gènere
Objectiu	Difondre el Pla d'acció per a la igualtat de gènere entre els membres de l'ICAC, l'espai web i els canals de comunicació amb la Comissió.
Persones destinatàries	Personal de l'ICAC
Responsables	Comissió d'igualtat / Àrea de comunicació
Indicador d'avaluació	Nombre de comunicacions realitzades.

Annex 1. Marc legislatiu

- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de personal del servei de les administracions públiques de Catalunya.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
- Llei orgànica 1/2001, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació.