



Pla d'acció per a la igualtat de gènere

Comitè d'igualtat
Carme Badia
Jesús Carruesco
Lydia Gil

Tarragona, 20 de juny del 2017

Índex

Introducció	3
Personal.....	3
Diagnòstic	4
Objectius	7
Mesures	8
Legislació	11

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 d'investigació 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 d'Investigació 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 pertanyent a d'altres centres de recerca (professorat universitari, conservadors de museus, etc.) i que s'adsciu voluntàriament en un equip d'investigació 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 doncs de la col·laboració d'investigadors d'altres institucions mitjançant la signatura dels convenis de col·laboració amb les institucions respectives per regular els termes d'aquesta col·laboració. L'ICAC també compta amb personal investigador individual que volen participar activament de la recerca de l'Institut com a personal investigador adscrit.

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.

Diagnòstic

El Pla d'acció per a la igualtat de gènere que es presenta a continuació parteix d'una diagnosi de gènere duta a terme a partir de les dades de la Memòria

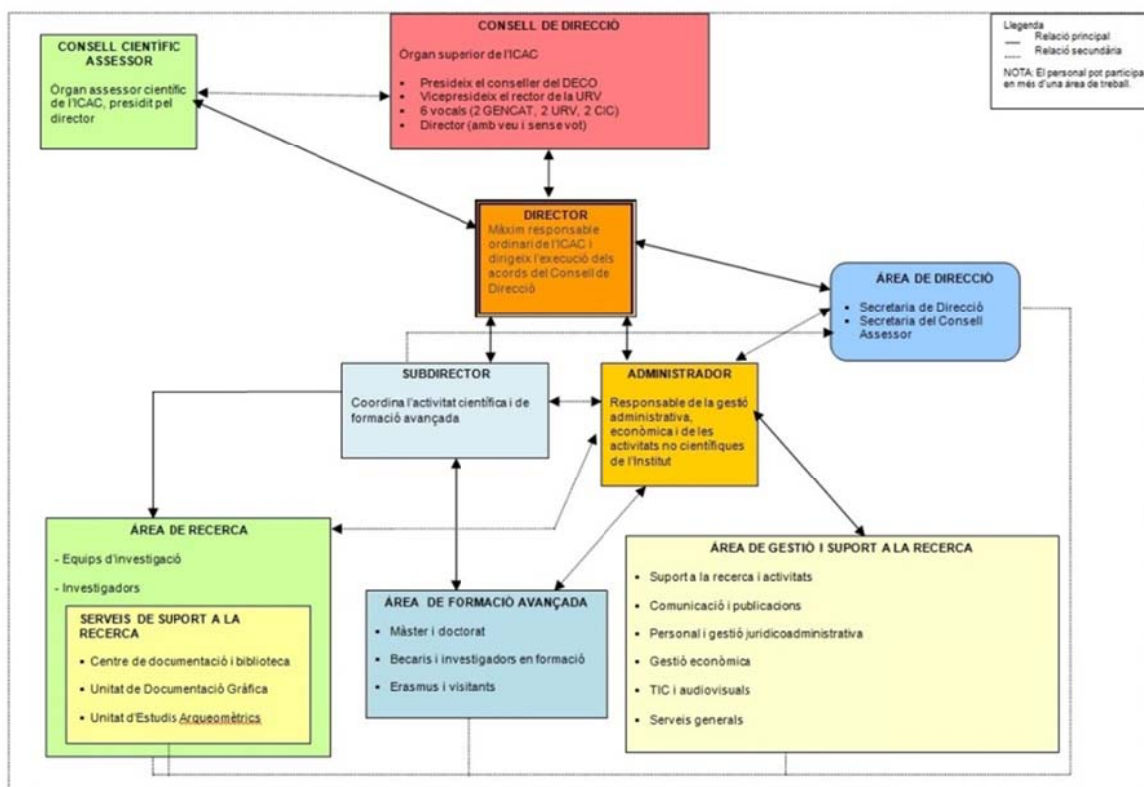
institucional del 2016, amb la finalitat d'avaluar l'estat de la igualtat efectiva entre dones i homes. Els resultats han permès identificar els diversos eixos prioritaris d'actuació, que es descriuran l'apartat d'objectius.

Aquest Pla és un document viu que anirà creixent a mesura que es vagi avançant en les actuacions i es vagin detectant noves accions a emprendre.

A continuació es descriu la situació actual del centre i tot seguit s'exposen els eixos d'actuació.

Organigrama

L'ICAC està integrat per dos òrgans col·legiats estatutaris (Consell de Direcció i Consell Científic Assessor), per òrgans individuals (direcció, subdirecció i administrador) i el personal ja descrit en l'apartat "Personal. També hi ha òrgans col·legiats no estatutaris com el Comitè editorial.



Personal

Tot seguit es detalla la classificació del personal contractat el 2016:

Classificació del personal*	Dones	Homes	Nombre	Percentatge
Investigadors (R2, R3 i R4)	6	10	16	41,03%
Investigadors predoctorals (R1)	3	3	6	15,38%
Serveis científicotècnics	3	3	6	15,38%
Gestió i suport a la recerca	8	3	11	28,21%
Total	20	19	39	100,00%

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

Les persones estan calculades en EJC (places equivalents a temps complet)

A banda del personal investigador contractat, com hem explicat anteriorment, l'Institut compta amb personal investigador adscrit:

Tipus	Classificació dels investigadors	Dones	Homes	Nombre	Percentatge
Propi*	Sènior (R4)	2	7	9	14,52%
	Júnior (R3)	2	1	3	4,84%
	Postdoctoral (R2)	2	2	4	6,45%
	Predocctoral (R1)	3	3	6	9,68%
	Subtotal	9	13	22	35,48%
Adscrit	Sènior (R4)	3	3	6	9,68%
	Júnior (R3)	5	5	10	16,13%
	Postdoctoral (R2)	6	6	12	19,35%
	Predocctoral (R1)	6	6	12	19,35%
	Subtotal	20	20	40	64,52%
Total		29	33	62	100,00%

*Les persones estan calculades en EJC (places equivalents a temps complet)

Distribució del personal segons posició:

	Alts càrrecs	Investigadors principals en projectes de recerca competius	Responsables de Serveis científicotècnics i Gestió de suport a la recerca	Personal restant	Total
Dones	0	3	3	14	20
Homes	3	4	1	11	19
Total	3	7	4	25	39

Distribució del personal per categories:

	Inv. (R2-R4)	%	Inv. (R1)	%	Tècnic sup.	%	Tècnic mitjà	%	Adm./Tècnic	%	Aux.	%	Total	%
Dones	6	37,50%	3	50,00%	2	50,00%	3	100,00%	5	62,50%	1	50,00%	20	51,28%
Homes	10	62,50%	3	50,00%	2	50,00%	0	0,00%	3	37,50%	1	50,00%	19	48,72%
Total	16	100,00%	6	100,00%	4	100,00%	3	100,00%	8	100,00%	2	100,00%	39	100,00%

Conciliació de la vida laboral i personal

Respecte a les mesures de conciliació de la vida laboral i personal, no hi ha voluntat de diferenciar dones i homes. Les persones que s'han acollit a reduccions de jornada per a la cura dels fills han estat mares, la lactància es va compactar i cal esmentar que no s'ha donat el cas de pares el 2016.

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

Mesura presa per impulsar a la carrera investigadora

Pel que fa a les mesures de l'Institut per impulsar la carrera del personal investigador, cal destacar la inclusió, a 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.

Situació del personal becat

L'ICAC obre anualment una convocatòria pública de 8 beques d'iniciació a la recerca (BIR) en arqueologia clàssica per a alumnes del Màster en Arqueologia Clàssica (URV-UAB-ICAC). Està oberta a estudiants del segon curs i l'objectiu és col·laborar amb un equip de recerca de l'ICAC i elaborar un treball de final de màster relacionat amb l'equip de recerca.

En la darrera convocatòria, resolta durant el desembre del 2016, van presentar sol·licitud 12 persones (2 dones i 10 homes) i es van atorgar les BIR següents:

Beques concedides	
Dones	1
Homes	7
Total	8

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.

Mesures

Mesura 1	Creació del comitè per la igualtat de gènere
Objectiu	Crear un Comitè de tres membres, representativa i renovable cada 3 anys, amb els següents objectius: - 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	Informe anual del Comitè, que inclou: - 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	Comitè d'igualtat
Indicador d'avaluació	Elaboració d'estadístiques anuals sobre: - 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 Es publicaran a la web.

Mesura 3	Creació d'un document de referència sobre la igualtat de gènere
Objectiu	Definir un manual d'estil que promogui l'ús d'un llenguatge no sexista en la comunicació oral i escrita a l'ICAC. Definir un manual de bones pràctiques en l'organització i desenvolupament del treball a l'ICAC. 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 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 / Comitè 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 / Comitè 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 / Comitè 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 / Comitè 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 / Comitè 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 del Comitè 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...).
Persones destinatàries	Comunitat científica i ciutadania
Responsables	Personal investigador / Comitè 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 del Comitè. Difondre el Pla d'acció per a la Igualtat de gènere.
Persones destinatàries	Personal de l'ICAC
Responsables	Àrea de comunicació / Comitè 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	Comitè 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 al Comitè.
Persones destinatàries	Personal de l'ICAC
Responsables	Comitè 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 el Comitè.
Persones destinatàries	Personal de l'ICAC
Responsables	Comitè d'igualtat / Àrea de comunicació
Indicador d'avaluació	Nombre de comunicacions realitzades.

Legislació

- 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.