



**Institut Català
d'Arqueologia Clàssica**

Maig 2023

II PLA D'ACCIÓ PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE



NOTA: Aquest Pla es presenta a la reunió del Consell de Direcció de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica del dia 8 de juny de 2023 per a la seva revisió i aprovació, si escau.

Primera edició: maig de 2023

DOI: 10.51417/2023_g013_4

© d'aquesta edició, 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



Reconeixement 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

CONTINGUT

Presentació	4
Antecedents	6
Estructura del Pla	8
Objectius generals	9
Metodologia	10
Àmbit d'aplicació	12
Diagnosi	13
Mesures i indicadors	23
1. Cultura i gestió organitzativa	23
2. Condicions laborals	24
3. Accés a l'organització	25
4. Formació interna i/contínua	26
5. Recerca i divulgació científica	27
6. Promoció i desenvolupament professional	28
7. Retribució	28
8. Temps de treball i corresponsabilitat	29
9. Comunicació no sexista	30
10. Accés salut laboral	30
11. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	31
Comunicació i difusió	32
Seguiment i avaluació	33
Revisió	34
Annexos	35
Annex 1. Marc normatiu	35
Annex 2: Documentació consultada	38
Annex 3: Plans d'igualtat de referència	39

Presentació

La vida al món acadèmic, als centres de recerca, també a la Universitat, no deixa de ser un reflexa de la societat en la que vivim. És un entorn que contràriament al que pot semblar contemplat des de fora, pot patir també injustícies, desigualtats, assetjaments, discriminació. El món de la recerca acostuma a ser molt competitiu, amb estructures de poder força jerarquitzades, amb oportunitats laborals limitades i la temporalitat pròpia de les etapes formatives de la vida, així com malauradament les pors i angoixes per un futur incert. Però alhora la recerca i la seva gestió són activitats molt complexes que requereixen de confiança, de temps llargs, de col·laboració i empatia vers els companys i companyes, i sobretot de molt treball en equip. Resulta per tant imprescindible crear entorns de treball emocionalment saludables, fonamentats en la confiança, l'ètica i la igualtat. I aquesta situació esdevé especialment delicada quan abordem qüestions de gènere. Les dificultats pròpies d'aquests entorns i situacions poden resultar encara més complexes en relació a la situació de les dones, més vulnerable i amb major risc de patir discriminació. L'anàlisi dels riscos, de males praxis i les seves causes, de les mesures a prendre, i de l'avaluació i seguiment dels resultats, són l'ànima del present II Pla d'acció per a la igualtat de gènere. L'objectiu, crear una atmosfera de treball saludable que tingui especial cura de la igualtat de gènere.

En un centre com l'ICAC de dimensions mitjanes (aquest 2023 el centre compta ja amb més d'una seixantena de persones en plantilla) podria semblar que aquestes dificultats es dilueixen i que poden resultar menys importants. Però ans al contrari, és justament en entorns més reduïts on les desigualtats i en general els problemes derivats de la falta d'ètica poden esdevenir especialment feridors. Aquest II Pla per a la igualtat de gènere és, per tant, molt important i necessari i respon com s'explica en el text a la voluntat del centre de vetllar per la igualtat de gènere, de treballar per la no discriminació, d'impulsar les mesures necessàries per aconseguir la igualtat d'oportunitats i evitar i donar resposta a les situacions de desigualtats i de discriminació.

No ha estat una tasca senzilla. La seva elaboració va iniciar-se a l'octubre de 2021 amb la constitució de la comissió encarregada de negociar i elaborar la diagnosi prèvia. Aquesta comissió va estar formada pels representants de les

persones treballadores, l'administrador i el director, assistits per la Maria Palacios, secretària de la comissió i la Lydia Gil, membre del Comitè d'Igualtat, que va actuar d'assessora. La diagnosi va fer-se sobre un conjunt d'informació i d'indicadors prenent com a any de referència el 2021 i, per determinades qüestions, el període del 2018 al 2021. Justament el primer Pla d'acció per a la igualtat de gènere va ser aprovat al desembre del 2018, pocs mesos després de que jo assumís la direcció de l'ICAC. Quasi cinc anys després, quina és la situació? L'ICAC ha crescut molt en personal investigador, en internacionalització, en multiculturalitat, en mobilitat i en diversitat. Un nou Pla més desenvolupat que tingui en compte els canvis d'aquests darrers cinc anys és necessari, així com tenir especialment cura del seu desplegament i del seu seguiment. L'acreditació HRS4R que atorga la Comissió Europea, de la qual disposa l'ICAC des del 2015, el Codi Ètic, el 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, aprovat pel Consell de Direcció al desembre del 2020, són normatives que hem anat implementant aquests anys, impulsades pel personal treballador de l'ICAC i molt especialment pel Comitè d'Igualtat, als membres del qual agraeixo el compromís i la dedicació. El present Pla reforça i se suma a aquestes iniciatives i recull un conjunt d'indicadors i mesures per a fer-ne el seguiment i l'avaluació. La seva aplicació durant un període de vigència de quatre anys ha de servir per a vetllar a l'ICAC per a la igualtat de gènere i donar resposta a tota situació que pugui produir-se de desigualtat i de discriminació.

Josep Maria Palet Martínez

Director de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica

Tarragona, 23 de maig de 2023

ANTECEDENTS

El consorci Institut Català d'Arqueologia Clàssica (ICAC) és un centre CERCA (Centres de Recerca de Catalunya) integrat per l'Administració de la Generalitat de Catalunya i la Universitat Rovira i Virgili. Té per objecte la recerca, la formació avançada i la difusió de la cultura clàssica. És una entitat jurídica pública, de caràcter institucional, amb personalitat jurídica pròpia per a la realització dels seus objectius.

L'Institut desenvolupa recerca d'excel·lència en el camp de l'arqueologia clàssica amb l'objectiu d'esdevenir un referent científic internacional en aquest àmbit. Du a terme la seva tasca a partir del desenvolupament de línies, programes i projectes de recerca i està dotat de personal investigador. Fomenta la col·laboració i les sinergies amb les universitats i altres centres de recerca de Catalunya i també amb l'entorn científic internacional. L'ICAC té també la voluntat d'explotar científicament i culturalment el patrimoni arqueològic de Catalunya, així com promoure la socialització i transferència dels resultats de la recerca i el seu impacte en la societat.

Amb anterioritat a l'elaboració d'aquest document, l'ICAC havia aprovat el seu Pla d'acció per a la igualtat de gènere (20 de juny del 2017) i la creació del Comitè d'igualtat (14 de juny de 2017).

L'ICAC disposa, des del mes de març del 2015, de l'acreditació i el logotip "HR Excellence in Research" per al seu personal d'acord amb la *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R) de la Comissió Europea.

El Codi Ètic de l'ICAC, aprovat pel Consell de Direcció del 20 de juliol de 2017, és un referent per a tota la comunitat de l'Institut i la seva obligatorietat s'estableix sobre la base de les raons morals que el justifiquen. La seva força rau exclusivament en el compromís adquirit per totes les persones integrants de la comunitat de respectar un conjunt de valors i principis comuns.

El Codi de Conducta del CERCA, aprovat pel Consell de Direcció del dia 27 de juny de 2019, defineix també un marc de referència per oferir el compromís de bona pràctica en l'àmbit científic i de gestió dels centres CERCA.

L'ICAC disposa també, des del mes de desembre del 2020, d'un 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, eina essencial per

fer front a la violència masclista i que s'inscriu en la política de tolerància zero amb l'assetjament i les conductes masclistes a l'Institut.

L'octubre de 2021 inicia el procés per a l'elaboració del II Pla d'Igualtat amb la constitució de la Comissió Negociadora, encarregada de negociar i elaborar la diagnosi prèvia. La comissió la conformen:

- Karen Fortuny, representant de les persones treballadores (fins al 09/2022)
- Lydia Gil, assessora i membre del Comitè d'Igualtat
- Iñaki Matias, representant de les persones treballadores
- Maria Palacios, secretària de la comissió
- Josep Maria Palet, director
- Jordi Peiret, administrador
- Josep Maria Puche, representant de les persones treballadores

El **II Pla d'Igualtat (2023-2026)** és fruit del consens entre l'Institut i la representació sindical, i respon a la voluntat del centre de vetllar per la igualtat de gènere, de treballar per la no discriminació, d'impulsar les mesures necessàries per aconseguir la igualtat d'oportunitats i donar resposta a les desigualtats i discriminacions detectades en la diagnosi.

Aquest document ha estat redactat pel Comitè d'Igualtat de l'ICAC, format per Lydia Gil, Lúdia Colominas i Alfredo Mayoral.

ESTRUCTURA DEL PLA

El Pla està estructurat en els següents apartats:

- Diagnosi amb un estudi a nivell qualitatiu i quantitatiu que ens ha permès conèixer quina és la situació en igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'ICAC.
- Programa d'actuació elaborat a partir de l'anàlisi dels punts forts i de millora detectats durant la diagnosi, els quals permetran assegurar una millor efectivitat del pla i erradicar les desigualtats existents.
- Mesures per a fer el seguiment i avaluació del compliment del Pla.
- Accions previstes per a la difusió del document.

OBJECTIUS GENERALS

- Aprofundir en el coneixement de la situació d'igualtat a l'ICAC i impulsar mesures per a millorar-la.
- Consolidació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre tota la plantilla.
- Implementació efectiva de les eines que garanteixen la integració de la perspectiva de gènere/sexe en totes les àrees de l'Institut.
- Detecció precoç i abordatge integral de situacions especialment vulnerables.

METODOLOGIA

La formulació del II Pla d'igualtat té com a punt de partida la realització d'una **Diagnosi** per part de la Comissió Negociadora, per establir la realitat concreta de la situació del personal a l'ICAC en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com la identificació de les bretxes de desigualtat i discriminació existents i la determinació dels factors o de les condicions que les propicien.

Els **àmbits sota diagnosi** plantejats són:

1. Cultura i gestió organitzativa
2. Condicions laborals
3. Accés a l'organització
4. Formació interna i/o continua
5. Recerca i divulgació científica
6. Promoció i desenvolupament professional
7. Retribució
8. Temps de treball i corresponsabilitat
9. Comunicació no sexista
10. Salut laboral
11. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Per al desenvolupament de la Diagnosi s'ha dut a terme una **metodologia combinada d'anàlisi quantitativa i qualitativa**, amb l'objectiu d'obtenir una imatge, la més acurada possible, de la situació de la igualtat d'oportunitats i tracte a l'ICAC. L'anàlisi ha implicat la recopilació i tractament de la informació disponible per a tots els àmbits sota diagnosi.

Les fonts principals de la informació han estat: documentació econòmica administrativa, enquesta de percepció d'igualtat, memòria d'activitats i les opinions rebudes de les persones que integren la Comissió Negociadora.

L'obtenció i tractament de la informació han girat entorn d'un conjunt d'indicadors quantitativs i qualitativs sensibles al gènere, en què s'ha pres com a any de referència el 2021 i per a algunes qüestions concretes, el període 2018-2021.

L'enquesta de percepció d'igualtat es va fer arribar a les 48 persones que formaven la plantilla a data del 14 de febrer de 2022. D'aquestes, van respondre 35 (73%). Aquest resultat té un 95% de confiança i un marge d'error del 9%, segons la Dra. Anabel Forte (investigadora en Estadística de la Universitat de València).

La diagnosi quantitativa s'ha dut a terme entre l'abril i el desembre de 2022 i el nombre de persones en plantilla que s'ha pres com a base són 49. S'ha de precisar però que a l'ICAC hi ha personal investigador que la seva recerca la desenvolupa a l'Institut però que no està en plantilla com el personal investigador ICREA i les persones vinculades a la URV, i que per tant, no han estat objecte de la diagnosi.

El document de referència per desenvolupar aquesta feina ha estat "Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions: guia pràctica per diagnosticar-la. Generalitat de Catalunya, 2017 [2a edició electrònica actualitzada: juny de 2019]".

Els resultats de la Diagnosi han estat validats per la Comissió Negociadora. Aquests resultats, juntament amb l'aplicació de la legislació relacionada, son la base sobre la qual es dissenya el II Pla i es prioritzen les seves línies d'actuació.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'àmbit d'aplicació del Pla és tot el personal depenent de l'ICAC, i per tant contempla:

- a. Personal investigador, personal investigador adscrit, personal investigador visitant i personal investigador ICREA.
- b. Personal de suport a la recerca.
- c. Personal docent convidat.
- d. L'alumnat, tant d'ensenyaments oficials com d'altres cursos organitzats o coorganitzats per l'ICAC, inclosos estudiants de mobilitat.
- e. Personal en pràctiques.
- f. Persones sense cap vincle amb l'ICAC però que duguin a terme activitats o prestin serveis a o per a l'Institut com a proveïdor, entitat o empresa vinculada per raons contractuals.
- g. Altres col·lectius que puguin veure afectats per aquest tipus de mesures.

DIAGNOSI

1. Cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • Existència d'un Pla d'igualtat previ i d'un Protocol d'actuació vers l'assetjament sexual. • L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. • La documentació institucional es publica en obert a la seva web. • Es recullen i publiquen les dades relatives a la plantilla segregades en funció de la variable "sexe" en diferents informes. • Des de l'any 2016 a les convocatòries de personal investigador es contemplen els períodes de baixa de maternitat/paternitat, malalties greus i cures de persones dependents. • A la Memòria anual i informes de l'HSR4R, s'incorporen indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes. • Compta amb un Comitè d'Igualtat. • La secció de personal compta amb personal format en igualtat de dones i homes. • Es negocia i es busca el consens amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre 	<ul style="list-style-type: none"> • Les dues vegades que s'han convocat eleccions les candidatures femenines van ser una clara minoria. Seria recomanable, per tant, potenciar la candidatura del personal femení. • L'ICAC no informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientela/usuariat). • No es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.). • Les dones mostren més interès per respondre l'enquesta. Un 41% del personal investigador masculí no va respondre l'enquesta de percepció d'igualtat, fet que es pot interpretar com una menor sensibilitat envers el tema d'igualtat de gènere. Sobta que en aquest grup s'inclou, a més, gran part del personal més jove. • La percepció d'igualtat és comparativament més baixa entre les dones i grups amb més antiguitat.

<p>polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es fa difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista a diversos mitjans (correu, web, xarxes socials). • L'ICAC fomenta i participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.). • L'Institut compta amb projectes de recerca que apliquen la perspectiva de gènere i també amb producció científica específica de gènere i arqueologia. • La selecció i nomenament de les persones que formen part del Comitè d'igualtat i Comitè d'ètica es fa mitjançant un acord entre la direcció, la gerència i els/les representants del personal, per tal que totes les àrees hi quedin representades. 	<ul style="list-style-type: none"> • A l'enquesta, el personal demana una major igualtat en responsabilitats i tracte i accions de formació i sensibilització en matèria d'igualtat.
---	---

2. Condicions laborals

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • La plantilla és paritària. • La plantilla és jove amb mitjanes d'edat per sexe similars (37 anys les dones i 40 els homes). 	<ul style="list-style-type: none"> • Equip directiu format exclusivament per homes (direcció i gerència).

<ul style="list-style-type: none"> • El 88% de la plantilla té estudis universitaris i el nivell d'estudis per sexe és similar, (84% D ; 92% H). • No s'aprecia gaire diferència entre la temporalitat de dones i homes (6 dones i 8 homes tenen un contracte no temporal). • El 100% dels contractes són a jornada completa i continua (homes i dones). • No hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els últims quatre anys. • Dones i homes tenen la mateixa estabilitat a l'organització. • L'ICAC ofereix flexibilitat horària i compte amb una normativa de teletreball regulat. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hi ha cap dona amb la categoria investigador/a R4, el nivell més alt¹. • L'ICAC no emprèn accions o mesures per corregir la subrepresentació de dones o homes a determinats grups professionals.
---	---

3. Accés a l'organització

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • La selecció de personal investigador es basa en els principis de l'OTM-R (<i>Open, Transparent and Merit-based Recruitment</i>) que es refereix al procés de contractació obert, transparent i basat en el mèrit. • Tot i que no hi ha un protocol de selecció específic per al personal de suport a la recerca, els 	<ul style="list-style-type: none"> • Les dones perceben més dificultats per accedir als processos de selecció. • No hi ha definicions dels diferents llocs de treball. • No es garanteix que les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes, sobre tot en els

¹ S'ha de precisar que en el moment de fer la diagnosi, el centre comptava amb una investigadora ICREA i una altra investigadora URV-ICAC dins d'aquesta categoria R4, però que no formaven part de la plantilla del centre, i que per tant, no es van tenir en compte en la diagnosi.

<p>processos també s'adapten als principis de l'OTM-R.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu. • Les convocatòries de personal investigador contemplen que en situacions d'incapacitat laboral superiors a un mes per risc durant l'embaràs, per maternitat, per adopció o acolliment d'un/a menor o per risc durant la lactància suspendran el còmput de la durada del contracte. • Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional. • Es facilita la negociació per adaptar les dates d'incorporació quan es guanya una convocatòria. • Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes (53% dones i 47% homes). 	<p>processos de personal investigador.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No es té en compte que a l'entrevista hi hagi obligatòriament una dona i un home.²
--	--

4. Formació interna i/o contínua

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • La percepció sobre igual accés a la formació interna i/o contínua és similar entre homes i dones, amb una mitjana de 9 sobre 10 (8,70 D / 9,40 H). 	<ul style="list-style-type: none"> • No a totes les àrees de l'Institut es té en compte la perspectiva de gènere en les formacions.

² Des del moment de la diagnosi, s'ha treballat en aquest punt i s'intenta que totes les comissions creades a l'Institut siguin paritàries.

<ul style="list-style-type: none"> • Al Pla d'acció per a la igualtat de gènere, Protocol d'actuació vers l'assetjament sexual i Pla d'Acció 2021-2023 HRS4R s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua. • Es fan servir enquestes per detectar les necessitats formatives. • Per garantir que la plantilla coneix l'oferta formativa es fa arribar per correu electrònic, el butlletí Archeonea i les xarxes socials. • Les formacions es programen en horari de matí i en línia per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir-hi. • La participació en les formacions ha estat paritària. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les persones amb comandament no sempre tenen formació en igualtat d'oportunitats. • Les activitats de formació han estat centrades només a promoure el desenvolupament professional i hi ha una mancança de formació en igualtat.
--	--

5. Recerca i divulgació científica

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • El 42% dels articles publicats l'any 2021 tenen com a autora a una investigadora. • Les posicions de responsabilitat a la coordinació de la formació avançada són paritàries. 	<ul style="list-style-type: none"> • El lideratge dels grups de recerca MIRMED no assolixen la paritat³. • El lideratge de dones a la producció científica és tan sols del 16%. • La perspectiva de gènere s'incorpora poc a la recerca tant

³ S'ha de precisar que aquesta situació ha canviat des del moment de la diagnosi, i actualment existeixen tres grups de recerca, dos dels quals estant liderats per dones.

	<p>als projectes (25%) com a la producció científica (23%).</p> <ul style="list-style-type: none"> • La participació als programes de divulgació científica està desequilibrada: 71% D ; 29% H.
--	--

6. Promoció i desenvolupament professional

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • Es comuniquen a la plantilla l'existència de vacants mitjançant correus electrònics i anuncis a la web. 	<ul style="list-style-type: none"> • La percepció d'igualtat és més baixa entre les dones. • La percepció d'igualtat decau amb l'antiguitat. • A l'enquesta, el personal demana una major igualtat en responsabilitats i tracte i més opcions de desenvolupament professional. • L'ICAC no disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional.⁴ • No s'han dissenyat plans de carrera professional. • El 65% de les promocions que s'han produït en els últims 4 anys són homes. • El 73% dels ascensos són en l'àrea de recerca. • La via més usada per a promocionar és l'antiguitat (57%).

⁴ Al Consell de direcció del juny de 2022 es va aprovar la Normativa sobre la provisió de vacants, carrera investigadora i promoció interna del personal fix de l'ICAC.

7. Retribució

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • La valoració global de la plantilla sobre la igualtat salarial és de 9,26 sobre 10. No obstant, hi ha una diferència de percepció de quasi 1 punt (sobre 10) de mitjana entre dones i homes: 8,82 D / 9,79 H • Els complements econòmics es fan públics i no es negocien a títol personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • La bretxa salarial general se situa en el 18,8%. <ul style="list-style-type: none"> ○ Direcció (100% homes) ○ Comandament (100% homes) ○ Personal tècnic (-10,4% bretxa) ○ Personal tècnic superior (12,5% bretxa) ○ Personal tècnic de gestió (100% dones) ○ Personal administratiu (100% dones) ○ Personal auxiliar administratiu (-7,1% bretxa) ○ Personal operari (26,9% bretxa) ○ Personal investigador (9,89% bretxa) • Segregació ocupacional i horitzontal. Els llocs més remunerats dins d'un mateix nivell estan ocupats principalment per homes, mentre que les dones del mateix nivell ocupats llocs de treballs menys remunerables • Segregació vertical: possiblement relacionada amb l'impacte del sostre de vidre.

8. Temps de treball i corresponsabilitat

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • Es considera que a l'ICAC s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral. • La igualtat de dones i homes és un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'ICAC. • Es disposen de mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar. • Es fa un ús equitatiu dels diferents permisos i/o mesures. 	<ul style="list-style-type: none"> • La difusió de les polítiques de l'Institut sobre flexibilitat horària, teletreball, cures, etc. és millorable. • Els homes coneixen les mesures de conciliació en menor mesura que les dones. • Les dones coneixen els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista menys que els homes. • Els documents vinculats a les mesures de conciliació no es difonen prou. • Hi ha poques campanyes de comunicació per assegurar el coneixement de les possibilitats que ofereix l'ICAC en aquest tema.

9. Comunicació no sexista

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • En general es respecten els principis de la comunicació no sexista a l'Institut. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hi ha un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista (complint l'objectiu recollit al Pla d'Igualtat).

10. Accés salut laboral

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes. • El servei de prevenció fa arribar la informació a les treballadores embarassades sobre els llocs o les activitats que poden suposar un risc. • Existeixen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància. • Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes. 	<ul style="list-style-type: none"> • En la normativa de salut laboral i la PRL no es té en compte la perspectiva de gènere. No s'inclou tampoc en les formacions al personal. • L'ICAC no disposa d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. • L'Institut no té creat cap Comitè de seguretat i salut. • Les dones tenen més nombre de baixes i amb una durada molt més alta.

11. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • Existència del Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament laboral per raó de sexe, gènere o diversitat a les intervencions arqueològiques. I difusió del mateix. • Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta una formació continuada i sessions informatives en matèria de prevenció i actuació contra l'assetjament laboral per raó de sexe, gènere o diversitat. • No es garanteix la formació de l'equip destinat a resoldre els possibles casos d'assetjament (persones de referència), ja que els membres del Comitè

	<p>d'igualtat es renoven cada 3 anys.</p> <ul style="list-style-type: none">• Falta un servei jurídic (i de mediació) de suport per a casos de violència, assetjament o conductes inapropiades• Els protocols sobre assetjament no són sempre coneguts pels diversos equips que participen en treballs de camp.• Falta un conveni amb algun servei de suport a víctimes (laboral, mediació, agents d'igualtat...) a què pugui acudir el personal de l'ICAC.
--	---

MESURES I INDICADORS

1. Cultura i gestió organitzativa

Proposta 1.1: Que l'ICAC informi sobre el seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientela/usuariat) amb una frase fixa al final dels correus i/o en els contractes/convenis.

Temporalització: Permanent

Responsable: Gerència

Agents implicats: Personal de suport indirecte a la recerca

Indicador d'avaluació: presència de la clàusula als contractes i convenis (Sí/No).

Proposta 1.2: Potenciar i prioritzar les col·laboracions amb aquelles empreses que compleixin la normativa en matèria d'igualtat de dones i homes (ETT, proveïdores, etc.)

Temporalització: Permanent

Responsable: Gerència

Agents implicats: Gestió econòmica

Indicador d'avaluació: % d'empreses col·laboradores de l'ICAC que compleixen la normativa.

Proposta 1.3: Realitzar un nou estudi per a documentar si les dinàmiques observades en l'enquesta de percepció d'igualtat a l'ICAC (Abril 2022) són les mateixes o han canviat.

Temporalització: 2024

Responsable: Comitè d'Igualtat

Agents implicat: Direcció, Gerència, Comitè d'Igualtat

Indicador d'avaluació: informe i avaluació de resultats del nou estudi.

Proposta 1.4: Inclusió d'un apartat sobre igualtat de gènere en l'enquesta sobre condicions de treball dirigida al personal (HRS4R).

Temporalització: 2024-2026

Responsable: Comissió HRS4R, Comitè d'Igualtat, Comitè d'Ètica

Agents implicat: Direcció, Gerència, Comitè d'Igualtat, Comitè d'Ètica.
Indicador d'avaluació: realització de l'enquesta incloent l'apartat esmentat (Sí/No); respostes quantificades.

Proposta 1.5: Fomentar l'equilibri de gènere en les estructures de govern, presa de decisions, així com en els òrgans de negociació i participació.

Temporalització: Permanent

Responsable: Direcció

Agents implicat: Direcció, Gerència, Comitè d'Igualtat

Indicador d'avaluació: % de dones en les comissions, consells i òrgans esmentats.

2. Condicions laborals

Proposta 2.1: Vetllar per a que en els procediments d'accés i promoció de la carrera professional no es produeixi discriminació directa o indirecta de gènere.

Temporalització: Permanent

Responsable: Direcció, Gerència

Agents implicat: Direcció, Gerència, Comitè d'Igualtat, Personal sindical

Indicador d'avaluació: % de dones participants en processos d'accés i promoció de la carrera professional vs % de dones amb èxit en aquests processos.

Proposta 2.2: Continuar garantint que les dones embarassades vegin adaptat el seu procés selectiu en la mesura necessària.

Temporalització: Permanent

Responsable: Direcció, Gerència

Agents implicat: Direcció, Gerència, Comitè d'Igualtat, Personal sindical

Indicador d'avaluació: existència de les mesures d'adaptació a les bases de les convocatòries (sí/no).

Proposta 2.3: Facilitar l'accés a la formació al personal amb permisos per naixement, adopció, per incapacitat temporal derivada de l'embaràs,

situacions relacionades amb la violència de gènere o altres situacions de vulnerabilitat.

Temporalització: Permanent

Responsable: Direcció, Gerència

Agents implicat: Direcció, Gerència, Comitè d'Igualtat, Personal sindical

Indicador d'avaluació: nombre d'accions promogudes, nombre de persones que han assistit a les formacions vs total de persones en aquesta situació.

3. Accés a l'organització

Proposta 3.1: En igualtat de mèrits i d'acord amb la legislació vigent, incentivar l'elecció de persones candidates que pertanyin al sexe infrarepresentat.

Temporalització: Permanent

Responsable: Gerència, Direcció

Agents implicat: Gerència, Direcció, Personal sindical

Indicador d'avaluació: evolució de persones participants i escollides en processos de selecció, desagregat per sexe.

Proposta 3.2: Sensibilitzar en cultura d'igualtat a les persones que componen els òrgans de selecció per a evitar biaixos involuntaris en l'avaluació de mèrits.

Temporalització: implementació en 2024

Responsable: Gerència, Comitè d'Igualtat

Agents implicat: Direcció, Gerència, Comitè d'Igualtat, Personal sindical

Indicador d'avaluació: Creació del decàleg i nombre d'enviaments vs nombre de processos realitzats.

Proposta 3.3: Elaboració d'un decàleg de sensibilització en cultura d'igualtat a les persones que participen en els processos de selecció per evitar biaixos en l'avaluació de mèrits.

Temporalització: 2024-2025

Responsable: Gerència, Comitè d'Igualtat

Agents implicat: Direcció, Gerència, Comitè d'Igualtat, Personal sindical

Indicador d'avaluació: elaboració Sí/No.

Proposta 3.4: Incloure en totes les ofertes de treball que es convoquin, un text que especifiqui i recordi el compromís del centre amb la igualtat d'oportunitats.

Temporalització: implementació en 2024

Responsable: Gerència

Agents implicat: Direcció, Gerència, Comitè d'Igualtat

Indicador d'avaluació: inclusió de la clàusula d'igualtat d'oportunitats en les ofertes (Sí/No).

4. Formació interna i/contínua

Proposta 4.1: Promoure accions de formació i sensibilització en Igualtat obligatòries i presencials a través de tallers/xerrades impartits per personal especialista en el tema.

Temporalització: Permanent

Responsable: Comitè d'Igualtat

Agents implicat: Direcció, Comitè d'Igualtat

Indicador d'avaluació: nombre d'accions realitzades i nombre de persones participants.

Proposta 4.2: Conscienciar sobre els desequilibris de gènere en la recerca.

Temporalització: Permanent

Responsable: Comitè d'Igualtat

Agents implicat: Comitè d'Igualtat, Direcció, Gerència

Indicador d'avaluació: nombre d'accions realitzades.

Proposta 4.3: Col·laborar en altres iniciatives de promoció d'igualtat de gènere

Temporalització: Permanent

Responsable: Comitè d'Igualtat

Agents implicat: Comitè d'Igualtat, Direcció, Gerència

Indicador d'avaluació: nombre de col·laboracions en altres iniciatives de promoció d'igualtat de gènere.

5. Recerca i divulgació científica

Proposta 5.1: Fomentar que el lideratge dels grups i els equips de recerca de l'ICAC mantinguin la paritat.

Temporalització: Permanent

Responsable: Comitè d'Igualtat, Direcció

Agents implicat: Direcció, Comitè d'Igualtat

Indicador d'avaluació: % de dones líders de grups i equips de recerca.

Proposta 5.2: Realitzar un estudi intern per a comprovar el lideratge de les dones en la producció científica de l'ICAC, diferenciant les posicions de les signatures: primera posició, *corresponding author* i última, i diferenciant entre els diferents estadis de la carrera investigadora (R1, R2, R3, R4).

Temporalització: 2025

Responsable: Comitè d'Igualtat, Direcció

Agents implicat: Direcció, Àrea de suport a la recerca, Comitè d'Igualtat

Indicador d'avaluació: informe i avaluació dels resultats quantitatius de l'estudi.

Proposta 5.3: Equilibrar la participació de dones i homes als programes de divulgació científica.

Temporalització: Permanent

Responsable: Àrea de comunicació i publicacions

Agents implicat: Àrea de comunicació i publicacions

Indicador d'avaluació: % de dones que participen en programes de divulgació científica.

Proposta 5.4: Incloure una política d'igualtat de gènere a les publicacions editades per l'ICAC.

Temporalització: 2024

Responsable: Comissió Editorial

Agents implicat: Comissió editorial, Comitè d'Igualtat

Indicador d'avaluació: % publicacions editades per l'ICAC liderades/dirigides per dones.

Proposta 5.5: Fomentar la difusió de la investigació arqueològica que incorpori una perspectiva de gènere.

Temporalització: Permanent

Responsable: Comitè d'Igualtat

Agents implicat: Direcció, Comitè d'Igualtat

Indicador d'avaluació: % de de projectes i accions de recerca que inclouen perspectiva de gènere.

6. Promoció i desenvolupament professional

Proposta 6.1: Vetllar per que es respecti el protocol per a la promoció, desenvolupament professional i plans de carrera professional a l'ICAC.

Temporalització: Permanent

Responsable: Gerència, Direcció

Agents implicat: Gerència, Direcció, Personal sindical

Indicador d'avaluació: nombre de dones i homes promocionades; analitzat per edat, antiguitat, departament, nivell jeràrquic i grup professional.

Proposta 6.2: Elaborar la descripció de llocs de treball.

Temporalització: 2023-2025

Responsable: Gerència, Direcció

Agents implicat: Gerència, Direcció, Personal sindical

Indicador d'avaluació: existència d'una descripció dels llocs de treball (Sí/No).

7. Retribució

Proposta 7.1: Trencar la bretxa salarial de gènere.

Temporalització: Permanent

Responsable: Gerència, Direcció

Agents implicat: Gerència, Direcció, Personal sindical

Indicador d'avaluació: evolució de la bretxa salarial de gènere; analitzada per edat, antiguitat, departament, nivell jeràrquic i grups professionals.

8. Temps de treball i corresponsabilitat

Proposta 8.1: Potenciar la difusió dels documents vinculats a les mesures de conciliació a la web d'Igualtat i institucional.

Temporalització: Permanent

Responsable: Comitè d'Igualtat

Agents implicat: Gerència, Comitè d'Igualtat

Indicador d'avaluació: presència d'aquests documents a les webs esmentades (Sí/No).

Proposta 8.2: Impulsar campanyes de comunicació per assegurar el coneixement de les possibilitats que ofereix l'ICAC en aquest tema.

Temporalització: Permanent

Responsable: Comitè d'Igualtat

Agents implicat: Gerència, Comitè d'Igualtat, Àrea de Comunicació

Indicador d'avaluació: nombre de campanyes impulsades.

Proposta 8.3: Fomentar que les reunions estratègiques, seminaris i actes públics de l'ICAC es duguin a terme entre les 10 i les 16 hores per a fomentar la conciliació familiar.

Temporalització: implementació en 2023

Responsable: Direcció

Agents implicat: Direcció, Gerència

Indicador d'avaluació: % de reunions estratègiques, seminaris i actes públics de l'ICAC duts a terme en aquest horari i nombre d'incidències.

Proposta 8.4: Desconnexió digital. Fomentar la no-obligació de respondre correus fora de l'horari laboral.

Temporalització: implementació en 2023

Responsable: Direcció, Gerència

Agents implicat: Tot el personal depenent de l'ICAC

Indicador d'avaluació: nombre d'accions concretes dedicades a informar del dret a la desconnexió digital i inclusió d'una nota a la signatura dels correus electrònics institucionals.

9. Comunicació no sexista

Proposta 9.1: Vetllar per a la utilització d'un llenguatge inclusiu a l'ICAC. El dia 8 de març de 2023 l'ICAC es va adherir formalment a la "Guia de comunicació inclusiva i no sexista" creada per l'Institut de Ciències del Mar.

Temporalització: implementació en 2023

Responsable: Direcció, Gerència

Agents implicat: Direcció, Gerència, Comitè d'Igualtat, Àrea de Comunicació

Indicador d'avaluació: existència de criteris i/o pautes internes de comunicació (Sí/No), nombre de revisions realitzades i nombre de comunicacions esmenades.

Proposta 9.2: Creació de samarretes corporatives de l'ICAC amb un lema en pro de la Igualtat i/o de la comunicació no sexista.

Temporalització: 2024-2025

Responsable: Direcció, Gerència

Agents implicat: Direcció, Gerència, Comitè d'Igualtat

Indicador d'avaluació: nombre de samarretes i distribuïdes.

10. Accés salut laboral

Proposta 10.1: Promoure la realització d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.

Temporalització: 2024-2026

Responsable: Direcció, Gerència

Agents implicat: Direcció, Gerència, Comitè d'Igualtat, Personal i gestió juridicoadministrativa

Indicador d'avaluació: realització i avaluació de l'estudi.

Proposta 10.2: Avaluar per què les dones tenen més nombre de baixes i amb una durada molt més alta.

Temporalització: 2024-2026

Responsable: Direcció, Gerència

Agents implicat: Direcció, Gerència, Comitè d'Igualtat

Indicador d'avaluació: informe intern amb els resultats de la investigació.

11. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Proposta 11.1: Continuar amb les accions de sensibilització específiques en dies commemoratius per a conscienciar de la violència contra les dones.

Temporalització: Permanent

Responsable: Comitè d'Igualtat

Agents implicat: Direcció, Comitè d'Igualtat

Indicador d'avaluació: nombre d'accions de sensibilització i assistència.

Proposta 11.2: Buscar un servei jurídic (i de mediació) de suport a víctimes per a casos de violència, assetjament o conductes inapropiades, que pugui acudir el personal de l'ICAC.

Temporalització: 2024-2025

Responsable: Gerència, Personal i gestió juridicoadministrativa

Agents implicat: Direcció, Gerència, Personal i gestió juridicoadministrativa

Indicador d'avaluació: Sí/No

Proposta 11.3: Assegurar que el Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament laboral per raó de sexe, gènere o diversitat és conegut i respectat pel personal de l'ICAC.

Temporalització: Permanent

Responsable: Comitè d'Igualtat

Agents implicat: Direcció, Comitè d'Igualtat

Indicador d'avaluació: nombre de responsables i de personal adherits i signants a la carta ètica i al vademècum vs total de persones participants.

Evolució del nombre d'activacions del protocol.

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ

Les mesures de difusió proposades són les següents:

- a. El personal de l'ICAC, el personal adscrit i el personal vinculat amb la institució han de ser informats de l'existència d'aquest Pla i del seu contingut.
- b. El present Pla s'ha de publicar en la web general de l'ICAC i del Comitè d'Igualtat per garantir la seva difusió i un accés fàcil.
- c. Es continuarà fent difusió de recursos i eines d'igualtat al Butlletí institucional Archeonea, xarxes socials amb l'etiqueta #IgualtatICAC i correu electrònic.
- d. S'informarà del Pla i de la seva aprovació a través de correu electrònic a tota la comunitat de l'ICAC.
- e. Les persones que siguin contractades per primera vegada per l'ICAC signaran, en el moment de la contractació, l'acceptació de les condicions que es deriven d'aquest Pla i el seu coneixement.
- f. S'enviaran recordatoris previs a l'inici de les campanyes d'excavació i intervenció arqueològica sobre la carta ètica i vademècum per a la prevenció, detecció i actuació contra les discriminacions durant els treballs de camp, creada l'any 2022 pels Comitè d'Igualtat i Comitè d'Ètica.
- g. Anualment s'informarà de les accions realitzades en el marc del Pla en la Memòria institucional.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El Comitè d'igualtat és l'òrgan encarregat de realitzar l'avaluació i seguiment del Pla, i informarà a Direcció dels seus resultats.

En la memòria anual institucional s'inclouran els indicadors d'impacte del Pla.

Es recomana que aquests indicadors s'incloguin als informes d'avaluació de l'ICAC com a centre CERCA i durant els processos de renovació de la seva acreditació de qualitat en recursos humans *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R) de la Comissió Europea.

REVISIÓ

El Pla té una vigència de quatre anys (2023-2026) i el seu inici es produirà en el moment en què sigui aprovat pel Consell de Direcció.

Els canvis produïts en la denominació dels diferents òrgans i persones que intervenen en el present protocol, no comportaran necessàriament l'adequació del protocol, ja que s'entendran referits sempre, a aquells òrgans i persones que tinguin assignades les mateixes competències amb independència de la seva denominació.

Annexos

ANNEX 1. Marc normatiu

Normativa internacional i comunitària

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada el 18 de desembre de 1979 per l'Assemblea General de les Nacions Unides, la qual va entrar en vigor com a tractat internacional el 3 de setembre de 1981, i el Protocol facultatiu està en vigor des de 2001.

Tractat d'Amsterdam, del 1 de maig de 1999

Normativa estatal

Constitució espanyola (article 9.2, 14)

Llei 17/2022, de 5 de setembre, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació

Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat

Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes

Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic

Reial Decret-Llei 6/2019 d'1 de Març de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació

Normativa catalana

Llei 9/2022, del 21 de desembre, de la ciència

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Normativa ICAC

ACORD GOV/159/2015, de 13 d'octubre, pel qual s'aprova la modificació i el text íntegre dels Estatuts del consorci Institut Català d'Arqueologia Clàssica (ICAC).

Disponible a: <http://www.icac.cat/wp-content/uploads/2015/06/estatuts.pdf>

Action Plan (2015-2018) for the Implementation of Human Resources Policies in accordance with the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers for the Catalan Institute of Classical Archaeology (ICAC).

Disponible a: http://www.icac.cat/wp-content/uploads/images/pdf_doc/rh/action_plan.pdf

Codi ètic de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica (2017).

Disponible a: http://www.icac.cat/wp-content/uploads/2017/04/codi_etica_icac.pdf

Codi de Conducta del CERCA (2019).

Disponible a: <http://hdl.handle.net/2072/533372>

Ordre UNI/485/2003 del 21 de novembre de 2003 per la qual s'aprova de l'adscripció de l'Institut Català d'Arqueologia Clàssica com a institut universitari de recerca a la Universitat Rovira i Virgili.

Disponible a: <http://www.icac.cat/wp-content/uploads/2015/06/adscripcio.pdf>

Pla d'acció per a la igualtat de gènere versió 1.2 (2018).

Disponible a: http://www.icac.cat/wp-content/uploads/2017/04/Pla-Igualtat-ICAC_v1.2.pdf

Principis per contractar el personal de l'ICAC (2022).

Disponible a: http://www.icac.cat/wp-content/uploads/2017/04/otm-r_principles_cat.pdf

ANNEX 2: Documentació consultada

Avaluació CERCA 2019-2021

ICAC: Memòria 2021

Disponible a: <http://hdl.handle.net/2072/522689>

Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions: guia pràctica per diagnosticar-la. Generalitat de Catalunya, 2017 [2a edició electrònica actualitzada: juny de 2019]

Model d'informe de la diagnosi d'igualtat de dones i homes. Generalitat de Catalunya, [2017]

Recull de dades quantitatives de l'ICAC l'any 2021 i per algunes qüestions, s'han pres les estadístiques dels últims 4 anys (2018-2021)

Resultats "Enquesta de percepció d'igualtat a l'ICAC" (Abril 2022)

Annex 3: Plans d'igualtat de referència

I Pla d'Igualtat de gènere Institut de Ciències del Mar (2021).

Disponible a: https://www.icm.csic.es/sites/default/files/2021-07/GEP-ICM_2021.pdf

II Pla d'Igualtat de la URV (2020).

Disponible a: https://www.urv.cat/media/upload/arxiu/igualtat/Descarregables/Pla%20d'Igualtat/III%20PLA%20IGUALTAT_maquetat.pdf

III Plan para la Igualdad de Género. Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas. 22 de marzo de 2022.

Disponible a: https://www.csic.es/sites/www.csic.es/files/iii_pig_aecsic.pdf

Plan de igualdad en la Fundación del Sector Público Estatal Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas Carlos III.

Disponible a: <https://www.cnio.es/downloads/mujeres-y-ciencia/Plan-de-Igualdad-CNIO-2019.pdf>