

Institut d'Estudis Catalans – Comissió d'Igualtat

Pla d'Igualtat 2024-2027

Aprovat pel Ple de l'IEC, 17 d'abril de 2024

Comissió d'Igualtat
Gener 2024

SUMARI

1. EL MARC NORMATIU DEL PLA D'IGUALTAT DE L'IEC.....	2
2. LA DIAGNOSI.....	6
2.1. Cultura de la igualtat	6
2.2 Composició de l'IEC	10
2.3. Composició dels òrgans de govern de l'IEC i altres òrgans decisoris i representatius	13
2.3.1. Equip de Govern, Consell Permanent, seccions, comissions i delegacions territorials	13
2.3.2. Delegats i delegades de l'IEC a les societats filials	13
2.3.3. Representants de l'IEC a les institucions	15
2.3.4. Juntes de govern de les societats filials.....	15
2.4. Projectes de recerca, publicacions, premis	17
2.4.1. Recerca.	17
2.4.2. Publicacions.....	20
2.4.3. Premis.....	21
2.5. Entorn lliure de violència.....	27
3. EIXOS, OBJECTIUS I MESURES.....	28
EIX I. CULTURA DE LA IGUALTAT	28
EIX II. COMPOSICIÓ DE L'INSTITUT D'ESTUDIS CATALANS.....	33
EIX III. COMPOSICIÓ DELS ÒRGANS DE GOVERN DE L'INSTITUT D'ESTUDIS CATALANS I ALTRES ÒRGANS DECISORIS I REPRESENTATIUS	35
EIX IV. PROJECTES DE RECERCA, PUBLICACIONS, PREMIS	40
EIX V. ENTORN LLIURE DE VIOLÈNCIA.....	44

1. EL MARC NORMATIU DEL PLA D'IGUALTAT DE L'IEC

La legislació vigent internacional, comunitària, estatal i autonòmica prohibeix qualsevol forma de discriminació sobre la dona i obliga a garantir la igualtat entre dones i homes.

La no-discriminació s'articula com un principi bàsic de la Declaració Universal de Drets Humans, adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 1948. I, de manera específica, la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona de 1979 exigeix als estats que la ratifiquin que deroguin tota legislació discriminatòria i que n'adoptin de nova que garanteixi el gaudi dels drets i llibertats en igualtat de condicions entre dones i homes.

La Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea de l'any 2000 prohibeix tota discriminació per motius de sexe o orientació sexual, garanteix el principi d'igualtat entre dones i homes (art. 21 i 23), i disposa que la igualtat de dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre uns i altres constitueix un objectiu de caràcter transversal que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus estats membres. Així mateix, l'Estratègia per la Igualtat de Gènere 2020-2025 incorpora la perspectiva de gènere en totes les polítiques i iniciatives importants de la Unió Europea, incloent-hi la recerca, de manera que, a partir del 2022, les entitats beneficiàries del programa Horitzó Europa, entre altres requisits, han de disposar d'un pla d'igualtat de gènere que compleixi un conjunt de criteris definits.

En l'àmbit estatal, el mandat de l'art. 14 de la Constitució de no-discriminació per raons de sexe està desenvolupat, entre d'altres, per la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i modificacions posteriors, i la Llei 15/2022, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació. La primera introdueix la idea d'igualtat real i efectiva, i la transversalitat de la perspectiva de gènere i del principi d'igualtat en totes les actuacions del sector públic, tot exigint l'aprovació de plans d'igualtat per a les empreses. Plans que són definits com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per

raó de sexe, tot fixant els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats (art. 46.1).

La segona llei, d'aplicació al sector públic però també a entitats privades amb funcions públiques o vinculades a l'administració, preveu que la protecció enfront de la discriminació obliga a l'aplicació de mètodes o instruments suficients per a la seva detecció, l'adopció de mesures preventives, i l'articulació de mesures adequades per al cessament de les situacions discriminatòries (art. 25.1).

L'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 estableix, entre altres, el deure dels poders públics de promoure la igualtat (art. 40.8) i l'obligació de garantir el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes (art. 41).

En compliment d'aquests mandats, el Parlament de Catalunya va aprovar la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, l'article 2 de la qual defineix la representació equilibrada com «la situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància», i la representació paritària com aquella «situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60 % del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40 %, i que ha de tendir a assolir el 50 % de persones de cada sexe»; conceptes clau per a determinar conforme a la llei la composició de qualsevol òrgan col·legiat.

D'altra banda, l'article 15 obliga les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, a aprovar un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis —en el cas de l'IEC, tal Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'aprovà el febrer de 2022. Aquests plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i els sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. També han de tenir en compte, entre altres, els àmbits

d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, l'estratègia i l'organització interna de l'organisme; i han de regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha de ser quadriennal. I a la Generalitat correspon, segons aquest mateix article, vetllar perquè les administracions corporatives, les organitzacions empresarials i sindicals, les entitats sense ànim de lucre, els consorcis i tota mena d'entitats que gestionin serveis públics disposin de plans d'igualtat.

Més en concret, la Llei 9/2022 de la ciència estableix com a objectiu «l'impuls de la paritat entre dones i homes en tots els àmbits del sistema de recerca, desenvolupament i innovació i la incorporació de la perspectiva de gènere com una categoria transversal en el sistema de coneixement» (art. 2.3.f). Inclou entre els «agents del sistema de recerca, desenvolupament i innovació» l'Institut d'Estudis Catalans i les seves societats filials (art. 5.1.o). I obliga aquests agents del sector públic a dotar-se d'un pla d'igualtat de gènere en l'àmbit de la recerca, el desenvolupament i la innovació que «prevegi, pel cap baix, l'adopció de mesures específiques per a avançar cap a la igualtat de gènere en el sistema; la inclusió de personal expert en gènere en els òrgans d'avaluació i assessorament, i la composició equilibrada dels òrgans de govern». També cal que estableixin mecanismes d'avaluació del compliment del pla d'igualtat de gènere, incorporin un informe sobre la perspectiva de gènere al portal de transparència respectiu, i incloguin en llurs codis ètics l'obligació d'actuar en contra de l'assetjament sexual, la revictimització i la violència masclista, així com mecanismes de protecció i suport a les víctimes (art. 7).

L'Institut d'Estudis Catalans, que té personalitat jurídica de dret públic (art. 5 Estatuts) i es vincula a la Generalitat a través del Departament de la Presidència, està obligat pel marc normatiu anterior. I en aquest camí d'adequació de les seves normes a la legislació vigent en matèria de no-discriminació i garantia de la igualtat de gèneres ja ha aprovat dues normes que brinden protecció al seu personal laboral: l'esmentat Pla d'igualtat d'Oportunitats de l'IEC (febrer de 2022, per al període 2022-25) i el Protocol d'Actuació

per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic a l'IEC (setembre de 2022).

Aprovades les normes suara esmentades, i per seguir amb aquesta adaptació al marc normatiu vigent en l'àmbit de la igualtat entre dones i homes, correspon ara estendre aquesta protecció als membres de l'Institut, tot aprovant, d'una banda, un pla d'igualtat que vertebrari una institució respectuosa amb un mandat de no-discriminació entre sexes i d'igualtat entre dones i homes. La qual cosa ha de comportar, com es veurà, una modificació de bona part de la normativa interna de l'Institut. D'altra banda, cal fer extensiva la protecció del Protocol d'Actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual també a tots els membres de l'IEC.

El Pla, que té una durada quadriennal, parteix d'una diagnosi prèvia, en la qual es detecten serioses desigualtats de tracte entre dones i homes en detriment de les primeres en la major part dels àmbits analitzats. A partir d'aquí, el Pla s'estructura en cinc eixos diferents: cultura de la igualtat; composició de l'IEC; composició dels òrgans de govern i altres òrgans decisoris i representatius de l'IEC; projectes de recerca, publicacions i premis; i entorn lliure de violència.

Per cada eix s'estableixen uns objectius específics i, per a cadascun d'ells, es preveuen un seguit de mesures per a assolir-los. I, seguint plans d'altres centres de recerca, universitats i administracions públiques, per a cada mesura s'especifiquen els òrgans impulsors i responsables, el calendari d'aplicació i, si escau, els instruments d'implementació.

2. LA DIAGNOSI

2.1. Cultura de la igualtat

La igualtat de gènere és el cinquè dels objectius de desenvolupament sostenible de les Nacions Unides, que la defineix com un dret humà fonamental i un dels «fonaments essencials per a construir un món pacífic, pròsper i sostenible». També és un valor fonamental de la Unió Europea, que considera que la igualtat de gènere en l'àmbit de la recerca i l'aprenentatge assegura que el sistema d'R+D dona suport a societats democràtiques i igualitàries (European Commission: Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, 2021, p. 8).

L'Institut d'Estudis Catalans s'ha compromès els darrers anys en la cultura de la igualtat. En aquesta línia s'inscriu la creació de la primera Comissió d'Igualtat de l'IEC, aprovada pel Consell Permanent el 9 de setembre de 2021 i, d'acord amb el programa electoral de l'actual Equip de Govern de l'IEC, amb l'objectiu general de «posar en marxa una política que impulsi l'equilibri de gènere i sensibilitzi tots els membres de l'IEC en una política d'igualtat».

La percepció del mateix Institut sobre la necessitat de començar a promoure una cultura de la igualtat a la institució es posa de manifest en els termes de la redacció de l'acord de creació de la Comissió d'Igualtat, el primer paràgraf del qual deia, textualment, «Les polítiques d'igualtat de gènere són indicatiu de bones pràctiques en tots els organismes i institucions. La desproporció entre dones i homes en el col·lectiu de membres de l'Institut d'Estudis Catalans, així com l'absència de dones en diverses iniciatives i comissions fan evident que cal posar en marxa una política que impulsi l'equilibri de gènere i sensibilitzi tots els membres de l'IEC en el foment d'una política d'igualtat».

La creació i posada en marxa de la Comissió d'Igualtat no és la primera mesura endegada, ja que tant des de l'Institut com des de les Seccions hi havia hagut ja algunes iniciatives en aquesta línia. Amb tot, es tractava d'accions puntuals, de caràcter més aviat esporàdic, i no hi havia una línia d'acció política que identificés necessitats i mesures. Per això, el mateix acord de creació de la Comissió d'Igualtat assigna quatre objectius a la Comissió d'Igualtat:

1. Elaborar un pla d'igualtat de gènere que es proposi avançar en l'equilibri entre dones i homes en el conjunt dels membres de l'IEC i en els equips de govern de les seccions i de les societats filials.
2. Vetllar perquè en totes les comissions, grups de treball i àmbits de representació, tant del vessant acadèmic com laboral, hi hagi una presència adequada de dones.
3. Proposar mesures que facin visibles les dones membres de l'IEC i de les societats filials.
4. Proposar i dur a terme accions que sensibilitzin el conjunt de l'IEC en relació amb la igualtat de gènere.

La Comissió és presidida per la presidenta de l'IEC fins al setembre de 2023, moment a partir del qual exerceix el càrrec la vicepresidenta Maria Corominas, que en formava part des de l'inici, i està composta per una persona designada per cada secció, dues persones que representen les societats filials (una de les filials de ciències i tecnologia i una altra de les d'humanitats i ciències socials) i una persona que representa el col·lectiu laboral. Aquest és el resultat de les designacions fetes per cadascuna de les cinc seccions i les societats filials: en tots els casos es van designar dones, afegit al fet que l'Equip de Govern de l'IEC és representat també per dues dones (presidenta i vicepresidenta).

Composició de la Comissió d'Igualtat

Presidenta Maria Teresa Cabré Castellví (fins al 27.09.2023)
 Maria Corominas Piulats

Representants

De les seccions

Ciències Biològiques, Dolors Vaqué Vidal

Ciències i Tecnologia, Rosa Maria Poch Claret

Filològica, Sandra Montserrat Buendía

Filosofia i Ciències Socials, Mercè Barceló i Serramalera

Històrico-Arqueològica Roser Salicrú i Lluch (fins al 21.06.2023). Teresa Abelló i Güell

De les societats filials

De l'àmbit d'humanitats i ciències socials, Lúdia Puigvert Mallart

De l'àmbit de ciències i tecnologia, Sandra Saura Mas

Del col·lectiu laboral

Blanca Betriu (fins al 14.12.2022)

Mar Pongiluppi

Les accions que ha portat a terme la Comissió han anat orientades, especialment, als objectius 3 i 4, abans esmentats.

Accions:

- Promoure i organitzar la celebració anual del 8 de març, amb l'objectiu que esdevingui un dels actes institucionals de l'Institut (juntament amb l'11 de setembre, la inauguració de curs i els Premis Sant Jordi).
- Fer públic —amb motiu del 8 de març de 2022— el posicionament de l'Institut d'Estudis Catalans respecte a la igualtat de gènere, i difondre'l al web de la Institució.
- Elaborar i difondre dades sobre la paritat a l'IEC, una primera aproximació amb motiu del 8 de març de 2022, i presentació d'una anàlisi sistemàtica el 2 de desembre de 2022 al Ple de l'Institut.
- Impulsar que en la crònica de membres que el secretari general presenta en cada ple s'ofereixin dades desagregades per sexe. S'aplica des del Ple de l'IEC del 18 de gener de 2023.
- Crear una pestanya anomenada «Igualtat» al web de l'IEC que aplega tota la informació sobre l'àmbit de les polítiques de gènere, tant en l'àmbit institucional, com en relació amb dades sobre gènere o accions de visibilitat.
- Aprovar i difondre una Declaració sobre els criteris d'estil de redacció dels documents interns i externs de l'Institut d'Estudis Catalans per evitar el llenguatge sexista (26.04.2023).

Com a resposta als objectius 1 i 2 de creació de la Comissió, aquesta ha elaborat, promovent la implicació de departaments diversos, aquest Pla d'Igualtat, que inclou propostes de mesures per a avançar en l'equilibri i la paritat entre dones i homes.

A més de l'actuació de la Comissió d'Igualtat, la Presidència de l'IEC i algunes seccions també han promogut accions que s'emmarquen en la política d'igualtat.

Accions:

- Crear i difondre una sèrie d'episodis del pòdcast sobre les aportacions de les dones membres de l'IEC, titulat *Pioneres del coneixement. Les dones de l'IEC*. El pòdcast, que respon a la voluntat de l'Equip de Govern actual d'incorporar la perspectiva de gènere en les accions de l'IEC, es va estrenar el 2022 amb divuit episodis i ha continuat el 2023, amb uns altres dotze. *Pioneres del coneixement* s'ha preparat amb la col·laboració de l'Ajuntament de Barcelona i la Diputació de Barcelona.
- Impulsar una iniciativa perquè a la *Viquipèdia* catalana consti informació actualitzada sobre l'Institut, incloent-hi una entrada per a totes les dones membres de l'IEC. Nomenament d'una coordinadora de la iniciativa per acord del Consell Permanent del 9 de febrer de 2023.
- Com a resposta a una iniciativa de l'Equip de Govern anterior de revisió dels premis de l'IEC, la Secció de Ciència i Tecnologia i la Secció de Filosofia i Ciències Socials han introduït, a partir dels premis de 2022, premis en honor a una dona.
- Dues seccions inclouen referències al gènere en els seus reglaments interns: d'una banda, el Reglament intern per a l'elecció de nous membres de la Secció de Ciències i Tecnologia estableix en el punt 4 que: «La Secció ha d'aplicar una política activa d'igualtat de gènere. Per això, caldrà procurar que hi hagi presència de dones a les llistes de persones candidates per a la cobertura de vacants». De l'altra, les Normes per a proposar nous candidats a membres de la Secció Filològica preveuen en el punt 2 que: «Abans d'aprovar l'especialitat i les característiques d'una plaça vacant, la Secció Filològica debatrà la conveniència d'assegurar una representació adequada de les grans varietats diatòpiques de la llengua catalana (RRI, art. 18), i la necessitat d'incentivar la paritat de gènere i el relleu generacional». La Secció de Ciències Biològiques disposa d'una norma no escrita que preveu la paritat en la incorporació de nous membres numeraris i corresponents.

En el procés d'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat s'ha posat de manifest que, en molts àmbits, no es disposava —no es disposa— d'informació desagregada per sexes, tal com es recull en els diversos apartats del diagnòstic. Aquest és un indicador més de la

necessitat d'introduir canvis en la cultura de l'organització per avançar en igualtat de gènere; canvis que després es proposen en forma d'objectius i mesures concretes.

2.2 Composició de l'IEC

Amb dades de desembre de 2022, les dones membres de l'IEC representaven el 20 % del total, comptant membres numeraris, emèrits i corresponents. La proporció més alta era entre les corresponents (25 %) i la més baixa, entre els emèrits (15 %).

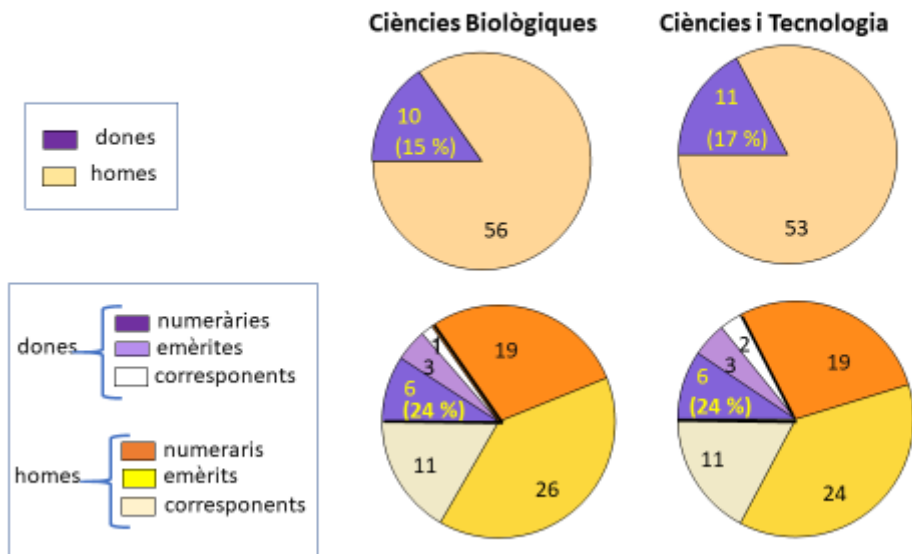
Per seccions, en les mateixes dates, els percentatges eren —de menor a major— del 15 % de la Secció de Ciències Biològiques, el 17 % de la Secció de Ciència i Tecnologia, el 20 % de la Secció Històrico-Arqueològica, el 22 % de la Secció Filològica i el 26 % de la Secció de Filosofia i Ciències Socials.

L'evolució de 1966 i 1978 —data en què s'hi incorpora la primera membre corresponent i la primera membre numerària, respectivament— a 2022 mostra una tendència a l'augment de la presència de dones, si bé amb discontinuïtats (entre 1979 i 1988 i entre 1998 i 2000 no n'ingressa cap) i encara lluny de la paritat.

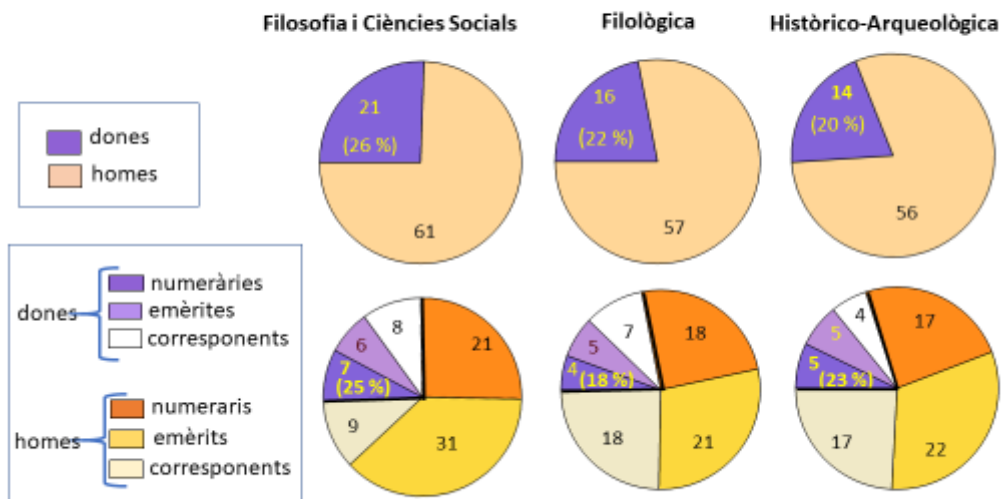
Membres IEC 2022



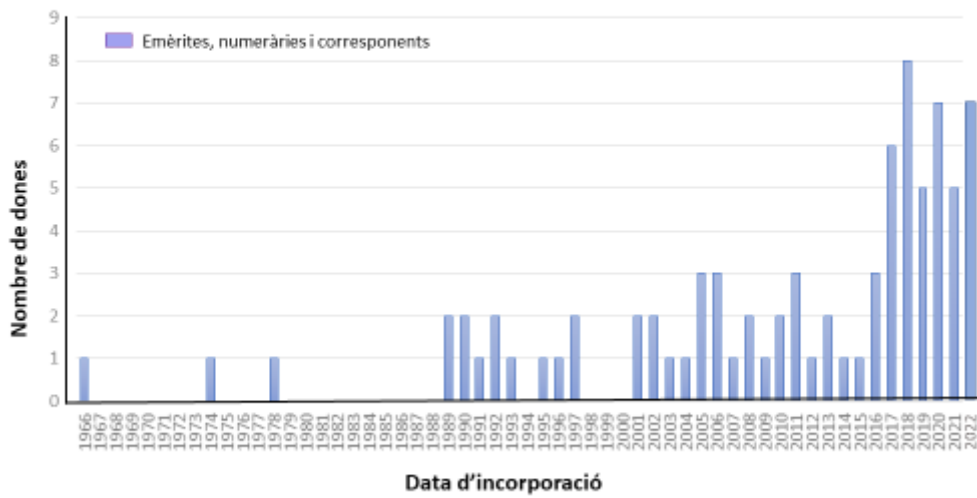
Seccions IEC 2022



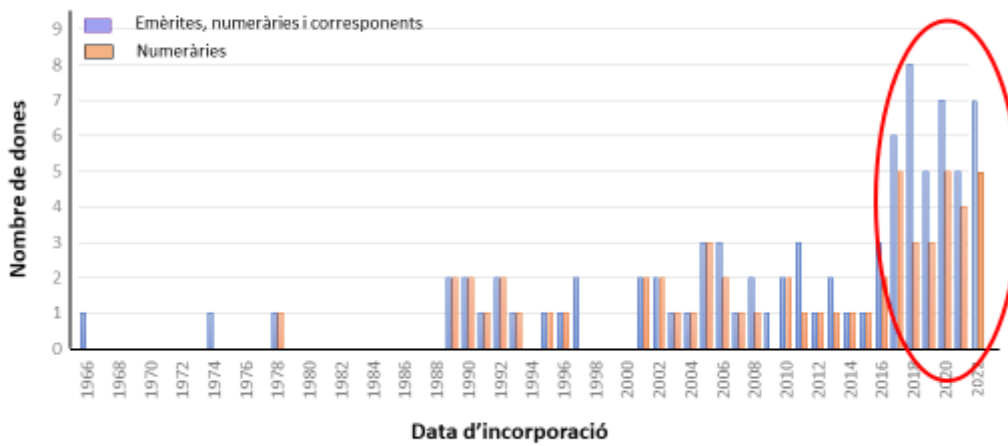
Seccions IEC 2022



Incorporació de dones a l'IEC (emèrites, numeràries i corresponents) al llarg del temps 2022



Comparació de la incorporació de dones a l'IEC al llarg del temps: emèrites, numeràries i corresponents vs. numeràries 2022

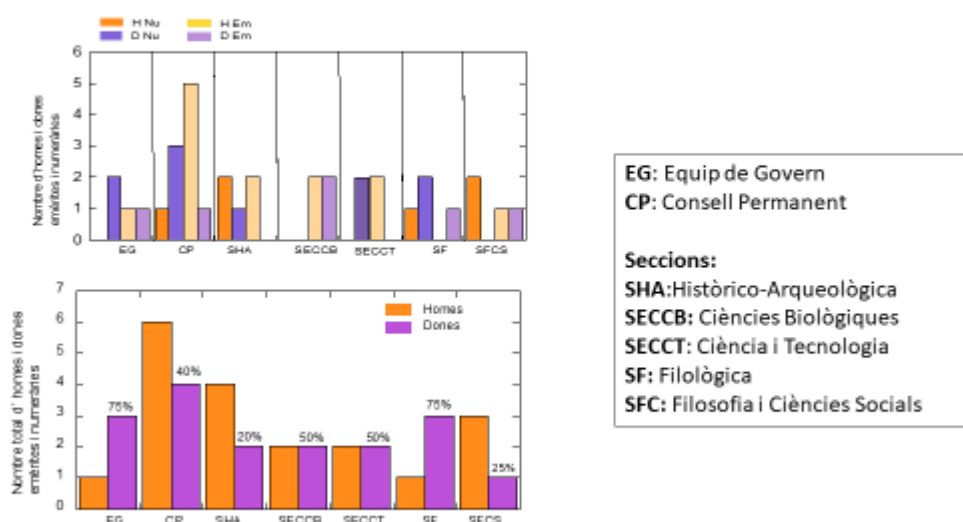


2.3. Composició dels òrgans de govern de l'IEC i altres òrgans decisoris i representatius

Les dades corresponen a octubre de 2023 per a l'Equip de Govern¹, per al Consell Permanent, els consells de govern de les seccions, les comissions i les delegacions territorials de l'IEC. Per als delegats i delegades de l'IEC a les societats filials i les persones que exerceixen la representació de l'IEC les dades són de novembre de 2023; i de desembre de 2022, per a les composicions de les juntes de govern de les societats filials.

2.3.1. Equip de Govern, Consell Permanent, seccions, comissions i delegacions territorials

Equip de Govern, Consell Permanent, Consells de govern de les seccions (octubre de 2023)

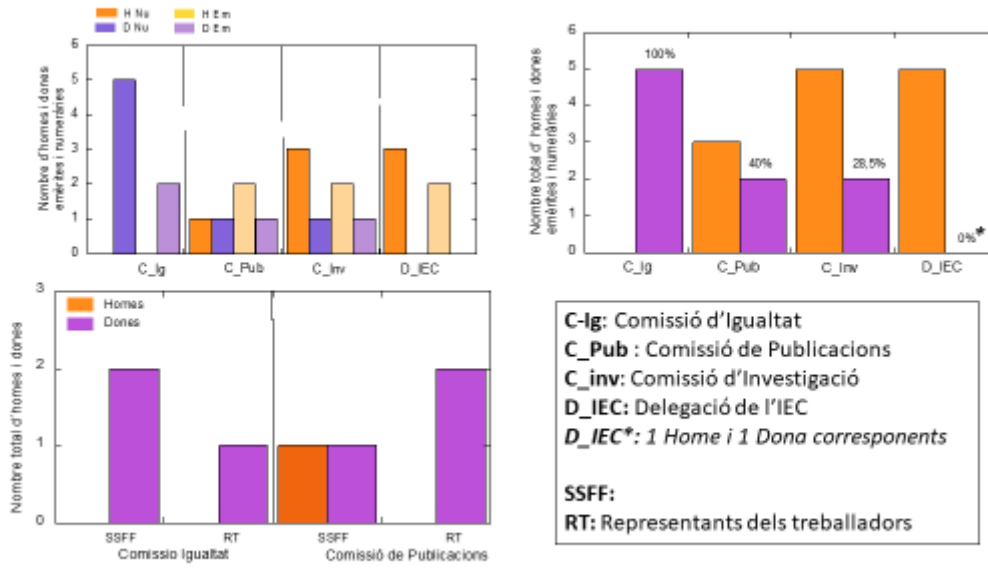


2.3.2. Delegats i delegades de l'IEC a les societats filials

L'Institut d'Estudis Catalans compta amb 28 societats filials. D'acord amb l'article 68 del Reglament de règim interior de l'IEC, «un membre numerari o emèrit de l'IEC, elegit per la secció corresponent i ratificat pel Ple, actua com a delegat de l'IEC davant la junta directiva de cada una de les societats filials».

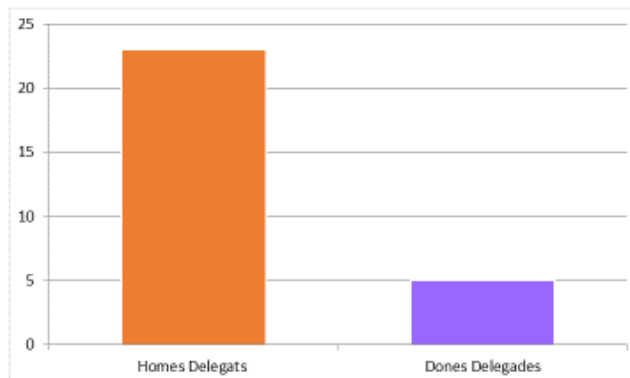
¹ A efectes d'interpretació de les dades, cal tenir en compte que l'Equip de Govern actual està integrat per una presidenta, dues vicepresidentes i un secretari general. Aquest fet també repercuteix en la representació de l'IEC en altres institucions, ja que, en molts casos, la presidenta de l'IEC n'és membre nata.

Comissions i Delegats territorials IEC



El novembre de 2023 les delegacions de l'IEC a les 28 societats filials anaven a càrrec de 23 homes i 5 dones, cosa que representava el 82 i el 18 %, respectivament.

Delegats i delegades de l'IEC a les societats filials (novembre 2023)

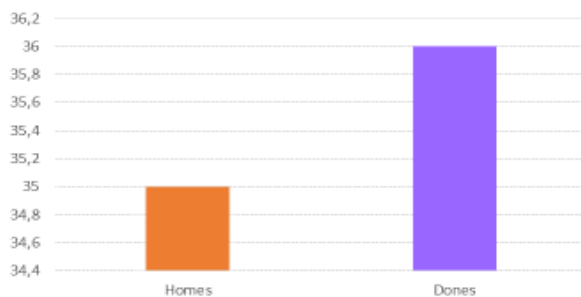


2.3.3. Representants de l'IEC a les institucions

L'IEC forma part de diversos patronats, fundacions i té consells i organismes culturals i científics. I d'acord amb l'art. 76.1 del Reglament esmentat, el Consell Permanent pot delegar un o més membres perquè el representin en els organismes anteriors.

El novembre de 2023 aquesta representació era exercida en un 51 % per dones (36) i en un 49 % per homes (35). Per interpretar aquestes dades, cal tenir en compte que en molts casos la representació recau en la Presidència de l'Institut que, com s'ha dit més amunt, actualment és ocupada per una dona.

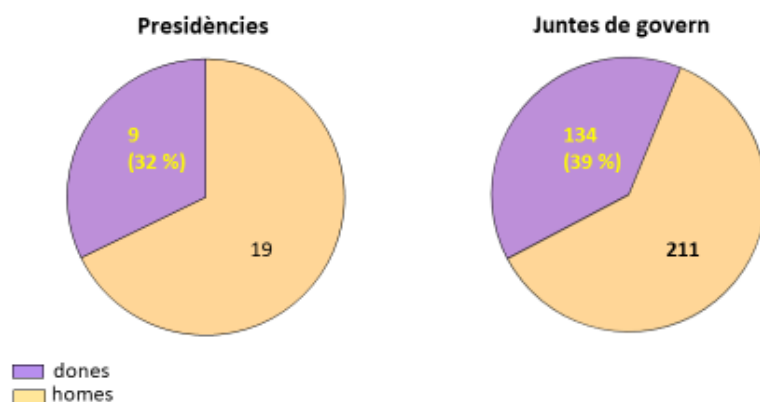
Representants de l'IEC a institucions (novembre 2023)



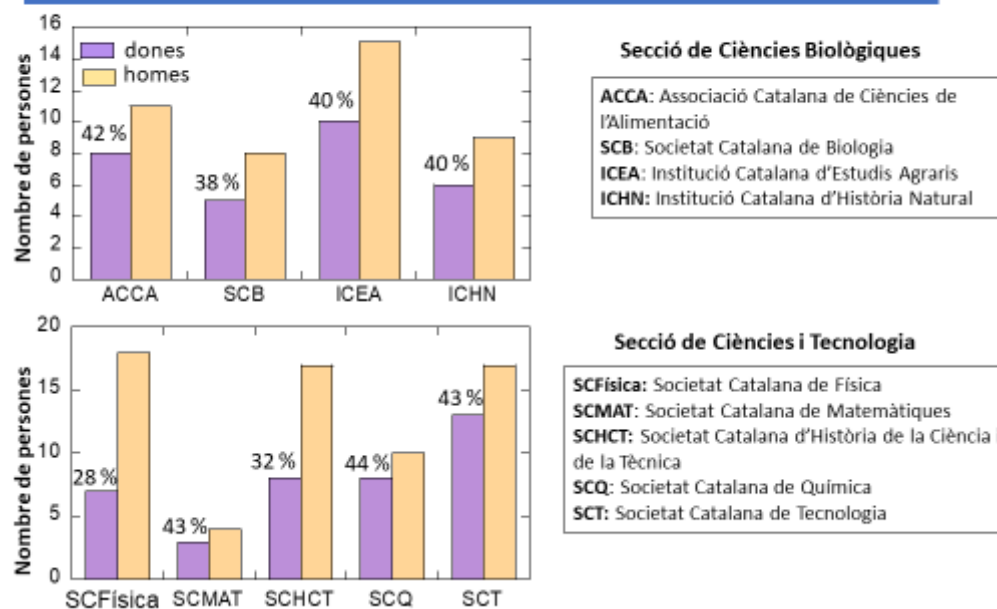
2.3.4. Juntes de govern de les societats filials

La paritat entre dones i homes també està molt lluny d'assolir-se en el cas de les presidències de la major part de les societats filials, mentre que en les juntes de govern hi ha més equilibri:

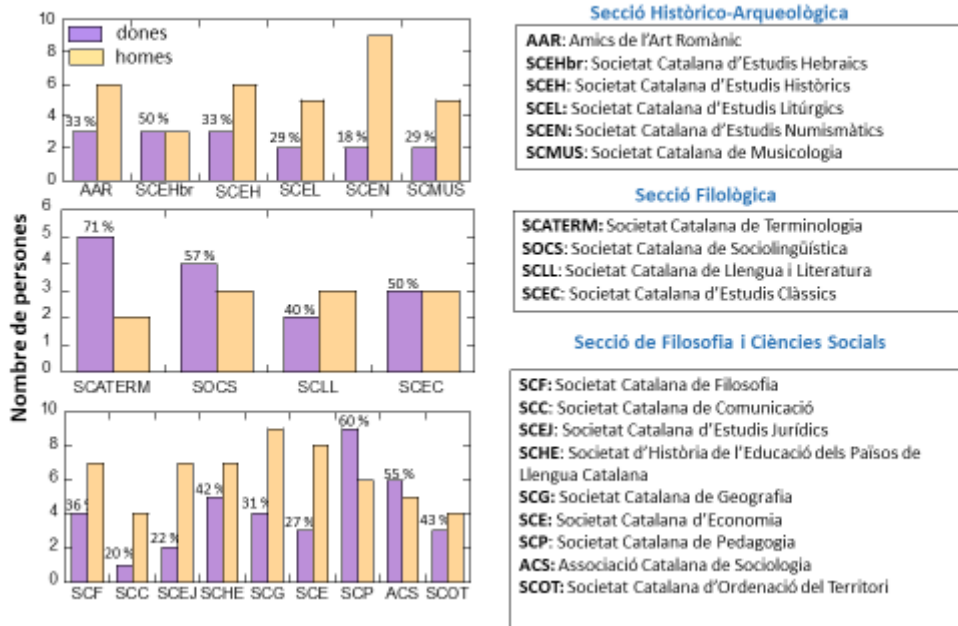
Nombre de dones i homes a les presidències i juntes de govern de les societats filials



Composició de membres homes i dones de les juntes de govern de les societats filials



Composició de membres homes i dones de les juntes de govern de les societats filials



2.4. Projectes de recerca, publicacions, premis

2.4.1. Recerca

Fins ara, l'Institut no ha demanat dades de gènere als investigadors i investigadores, ni en els formularis de sol·licitud de projectes ni en els d'acceptació de projectes adjudicats. L'elaboració d'aquest diagnòstic, per tant, no es basa en dades facilitades directament per aquest col·lectiu, sinó que s'ha fet a partir de l'associació habitual entre els noms dels investigadors i un gènere determinat (home /dona).

Com en la majoria d'àmbits d'aquest Pla, el diagnòstic se centra en els tres darrers anys, del 2021 al 2023, ambdós inclosos, i es basa en el nombre de projectes de recerca demanats i concedits a investigadors principals (IP) homes i dones dins de les convocatòries internes de la Secretaria Científica de l'IEC; i als imports totals demanats i concedits a IP homes i dones.

Els criteris de classificació dels projectes de recerca que s'han aplicat fins ara responen més aviat a l'organització de la institució (per exemple, projectes per seccions o projectes de la Unió Acadèmica Internacional, UAI) i no hi ha una classificació temàtica específica

(per exemple, per paraules clau). Per aquesta raó, en el diagnòstic no s'inclou informació sobre la temàtica de gènere.

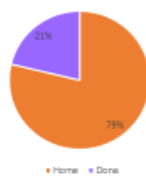
D'altra banda, i de cara al futur, cal tenir en compte que la Unió Europea va acordar que, de l'any 2022 en endavant, és obligatori comptar amb un pla d'igualtat de gènere per poder optar a sol·licitar projectes de recerca en el marc d'Horizon Europe.

Dades de gènere ¹ - Convocatòries de projectes de recerca IEC (2021, 2022 i 2023)												
	2021				2022				2023			
	Nombre projectes demanats ²	Nombre projectes concedits	Import total demanat	Import total concedit	Nombre projectes demanats ²	Nombre projectes concedits	Import total demanat	Import total concedit	Nombre projectes demanats ²	Nombre projectes concedits	Import total demanat	Import total concedit
TOTAL	55	41	675.295 €	240.000 €	52	42	612.655 €	235.352 €	52	41	509.386 €	234.998 €
Nombre Sol·licitants ²	64	47	675.295 €	240.000 €	62	52	612.655 €	235.352 €	61	49	509.386 €	234.998 €
(co)IPs: Home	48	37	505.734 €	103.479 €	43	37	433.484 €	146.721 €	40	35	295.971 €	139.865 €
(co)IPs: Dona	16	10	169.561 €	136.521 €	19	15	179.171 €	88.631 €	21	14	213.415 €	95.133 €
% Home	75,0%	78,7%	74,9%	43,1%	69,4%	71,2%	70,8%	62,3%	65,6%	71,4%	58,1%	59,5%
% Dona	25,0%	21,3%	25,1%	56,9%	30,6%	28,8%	29,2%	37,7%	34,4%	28,6%	41,9%	40,5%
Observacions												
<p>1. Les dades de gènere que es presenten no s'han demanat als investigadors principals, sinó que es basen en l'associació habitual entre el seu nom i un gènere determinat (home o dona). Per tant, ignoren l'autopercepció de gènere i, per suposat, la possibilitat de gènere fluid o no-binari.</p> <p>2. La possibilitat de tenir un/a co-Investigador/a Principal fa que la suma de sol·licitants supera el nombre de projectes. No obstant això, a l'hora de calcular els imports corresponents, s'han repartit entre els co-IPs per parts iguals en aquest quadre.</p>												

Projectes demanats 2021



Projectes concedits 2021



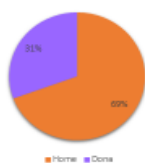
Import demanat 2021



Import concedit 2021



Projectes demanats 2022



Projectes concedits 2022



Import demanat 2022



Import concedit 2022



Projectes demanats 2023



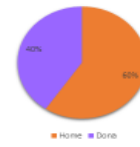
Projectes concedits 2023



Import demanat 2023



Import concedit 2023



En els darrers tres anys, el nombre de projectes demanats i concedits és força estable: una cinquantena i una quarantena, respectivament. També ho és el nombre d'IP sol·licitants: una seixantena. La diferència entre el nombre de projectes concedits i el nombre d'IP s'explica pel fet que hi ha projectes amb coinvestigadors principals (coIP)².

Com s'ha vist en l'apartat de composició, els membres de l'IEC són, en una proporció molt majoritària, homes, tot i que en els darrers anys hi ha hagut una tendència a l'augment del nombre de dones membres. Aquesta situació es correspon, en línies generals, amb les dades de l'àmbit de recerca, tot i que amb alguns matisos.

² Als efectes d'aquesta diagnosi, en els projectes amb coIP s'han comptabilitzat a parts iguals entre els coIPs les quantitats atorgades al projecte.

En termes de nombre de projectes demanats i concedits per IP homes i dones, entre 2021 i 2023 s'observa una lleugera tendència a l'augment proporcional de dones: del 25 % dels demanats el 2021 al 34,4 % dels demanats el 2023. Aquesta tendència també es manifesta en els concedits: del 21,3 % d'IP dones el 2021 al 28,6 % el 2023. Val la pena remarcar que, en aquest darrer cas, també augmenten el nombre d'IP o colP dones en valors absoluts: de les 10 de 2021 a les 19 i 21 de 2022 i 2023, respectivament. En aquest mateix període els IP o colP homes es mantenen entre 37 (2021 i 2022) i 40 (2023). Aquestes proporcions se situen una mica per sobre de les de la presència de dones entre els membres de l'IEC, que era d'un 20 % el 2022. Això pot ser un indicatiu que hi ha menys dones membres però, en termes proporcionals, les que hi ha demanen —i obtenen— més projectes que en el cas dels homes.

Quant als imports concedits, el 2021 hi ha hagut una desproporció a favor dels projectes amb IP (o colP) dona, que van rebre el 56,9 % del total concedit (136.521 de 240.000 euros). Aquesta situació s'explica, en bona part, per la dotació d'un projecte normatiu a càrrec d'una dona IP, que es va acabar el 2021. Els anys 2022 i 2023 els imports concedits a projectes amb dones IP o colP han rebut el 37,7 % i el 40,5 %, respectivament.

2.4.2. Publicacions

Fins ara, com en altres àmbits, l'Institut no disposa d'informació sobre gènere en relació amb les monografies ni amb les publicacions periòdiques. Per a l'elaboració d'aquest Pla, s'ha fet una primera aproximació al diagnòstic de publicacions. D'entrada, s'ha analitzat l'autoria (home/dona) de les monografies editades per l'IEC els anys 2021, 2022 i, fins al mes d'octubre inclòs de 2023. L'autoria per ella mateixa com a indicador té un valor baix, però és un indicatiu per veure la tendència en la presència relativa com a autores dones i autors homes en les monografies de l'Institut. En segon lloc, en relació amb les revistes, s'ha analitzat la composició, sempre en termes d'homes i dones, de qui assumeix la direcció o edició; qui integra els consells editors o de redacció i qui integra els consells científics o assessors. Les dades per al diagnòstic d'aquesta segona part corresponen a l'abril de 2023.

Tal com es pot observar en les dades recollides a les taules i als gràfics següents, en l'autoria o curadoria de les monografies de l'Institut els homes tenen el pes majoritari, tot i que en una proporció que, en principi, decreix: del 63 % de 2021 al 52 % de 2023, si bé en aquest cas les dades són parcials fins al mes d'octubre. Pel que fa a la participació de les dones, en termes percentuals en aquest trienni també creix —a l'espera de tancar l'any 2023— i passa del 27 % al 38 %, però en valors absoluts les xifres baixen de les 23 autores, coautores o curadores de 2021 a 14 fins a octubre de 2023.

En relació amb les revistes, en cap dels tres àmbits analitzats —direcció/edició; consells de redacció/editorials i consells assessors/científics— no hi ha paritat i els homes són majoritaris en tots els casos. La diferència menor entre homes i dones és en la presència en els consells assessors o consells científics, la categoria més nombrosa de totes tres en termes absoluts, en què representen el 64 % i el 36 %, respectivament, a quatre punts percentuals de la paritat.

En les altres dues categories, la proporció d'homes i dones és la mateixa: 68 % i 34 %, tot i que amb valors absoluts diferents (111 homes i 52 dones en els consells editors/de redacció, i 62 homes i 29 dones com a responsables de la direcció/l'edició).



2.4.3. Premis

Entre l'IEC i les seccions s'atorguen cada any 12-13 premis. Entre 2021 i 2023, els dedicats a honorar una dona han estat 1 (10 %), 4 (33 %) i 3 (25 %), respectivament. En

el cas dels premis de l'IEC, cada any n'hi ha 1 (Creu Casas) de 3, cosa que representa el 33 %. A les seccions, els premis amb nom de dona eren 0 el 2021; 3 el 2022 i 2 el 2023 (0 %, 33 % i 22 %). Dues seccions han introduït un premi en honor d'una dona: la Secció de Ciències i Tecnologia i la Secció de Filosofia i Ciències Socials.

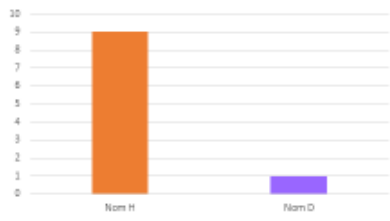
Entre 2021 i 2023, només en el darrer any hi ha hagut paritat entre les persones que han format part de les ponències o comissions de resolució dels premis del conjunt de premis de l'IEC i les seccions: 59 % homes i 41 % dones. Les proporcions del 2021 i 2022 van ser, respectivament, 66-34 % i 62-38 %.

En les ponències o comissions que resolen els premis IEC, el 2022 i el 2023 hi ha hagut paritat: 60 % d'homes i 40 % de dones, i 50 % d'homes i 50 % de dones, respectivament. Cal tenir en compte que el setembre de 2021 va començar el mandat de l'actual Equip de Govern de l'IEC encapçalat per una presidenta —membre nata d'algunes comissions dels premis de la institució.

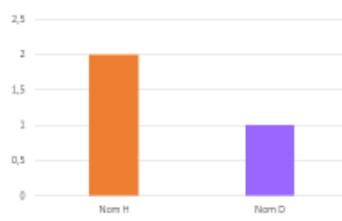
En les ponències dels premis de les seccions, el nombre de dones ha oscil·lat entre 12 (2022, 20 homes) i 9 (2023, 17 homes).

Entre les persones guardonades del conjunt de premis IEC i seccions, el 2021 i el 2023 hi ha hagut paritat (53 % de dones i 47 % d'homes, i 40 % de dones i 60 % d'homes, respectivament), però, en bona part, aquestes xifres s'expliquen pel nombre de guardonades per sobre de la paritat en els premis IEC: 4 de 6; 7 de 10 i 4 de 5, respectivament, perquè a les seccions, de fet, només el 2022 hi va haver paritat: 6 dones i 4 homes.

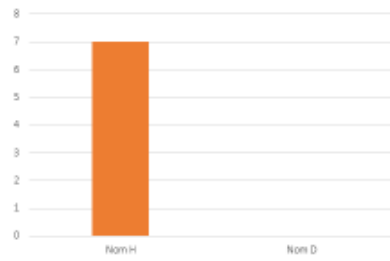
Premis 2021 (13)



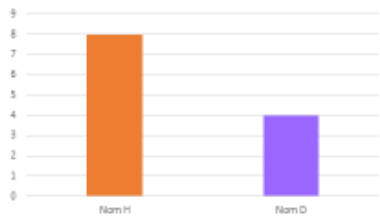
Premis IEC 2021 (5) (+ 2 sense nom)



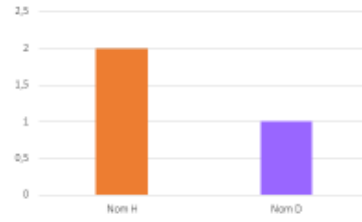
Premis Seccions 2021 (8)



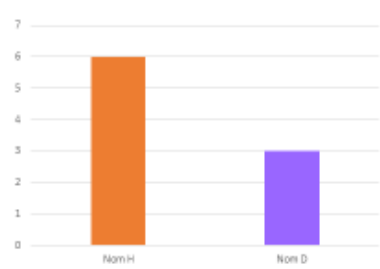
Premis 2022 (12)



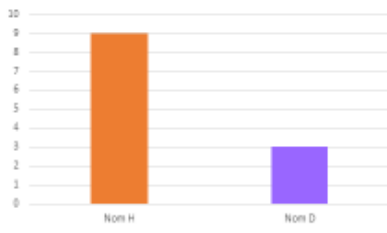
Premis IEC 2022 (3)



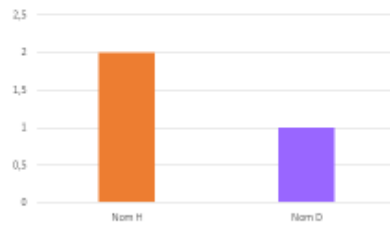
Premis Seccions 2022 (9)



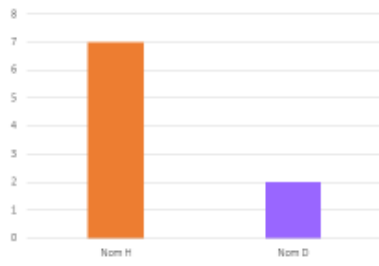
Premis 2023 (12)



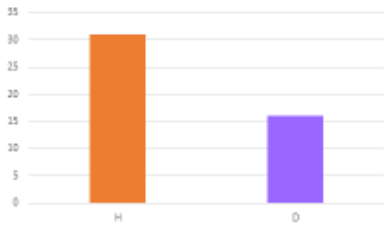
Premis IEC 2023 (3)



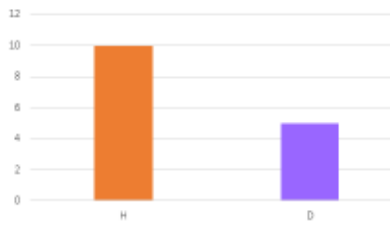
Premis Seccions 2023 (9)



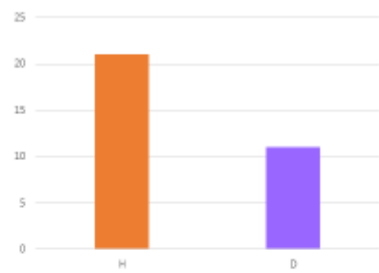
Ponents 2021 (total)



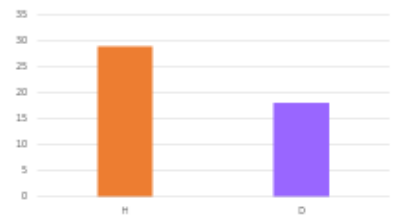
Ponents 2021 (IEC)



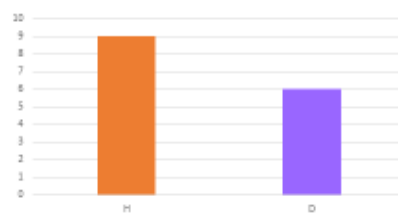
Ponents 2021 (Seccions)



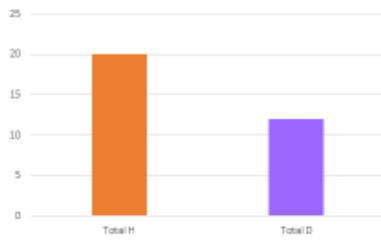
Ponents 2022 (total)



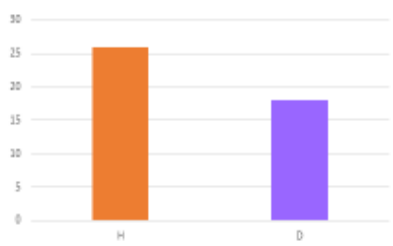
Ponents 2022 (IEC)



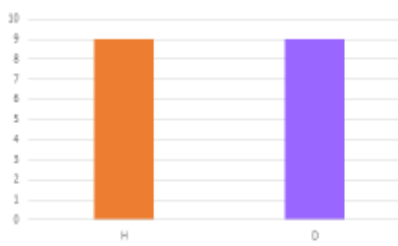
Ponents 2022 (Seccions)



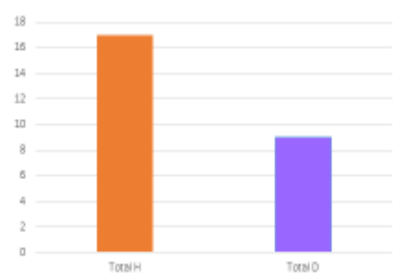
Ponents 2023 (total)



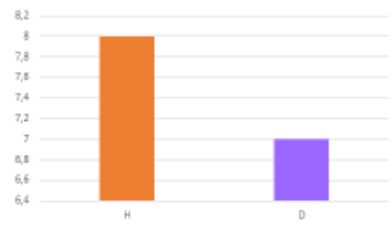
Ponents 2023 (IEC)



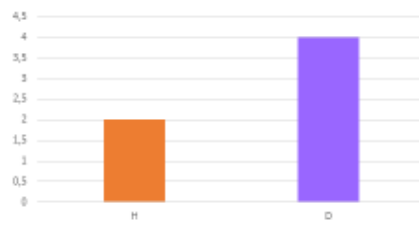
Ponents 2023 (Seccions)



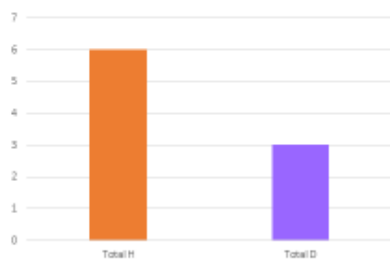
Guardonats 2021 (total)



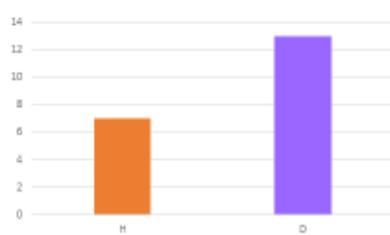
Guardonats 2021 (IEC)



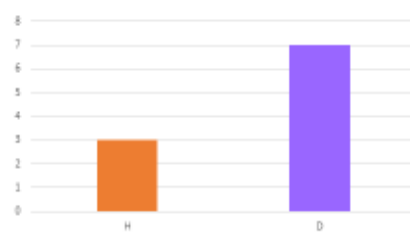
Guardonats 2021 (Seccions)



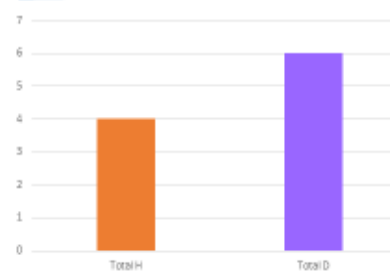
Guardonats 2022 (total)



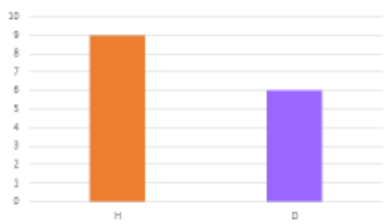
Guardonats 2022 (IEC)



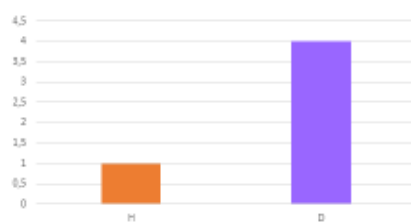
Guardonats 2022 (Seccions)



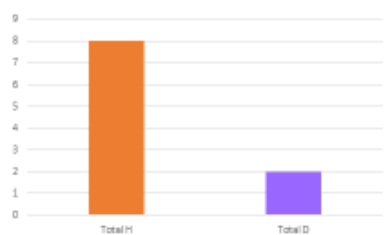
Guardonats 2023 (total)



Guardonats 2023 (IEC)



Guardonats 2023 (Seccions)



2.5. Entorn lliure de violència

L'IEC, segons el seu posicionament institucional (8 de març de 2022), es compromet a lluitar contra la violència masclista en totes les seves manifestacions, tenint en compte la legislació vigent i dins del seu àmbit d'aplicació.

En aquest sentit, l'IEC va aprovar el setembre de 2022 el Protocol d'Actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic a l'IEC (<https://igualtat.iec.cat/protocol-dactuacio-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-a-linstitut-destudis-catalans/>), dirigit a tot el personal que tingui una relació laboral amb l'IEC.

Aquest Pla d'Igualtat fa seu el Protocol, a fi d'estendre també la seva protecció a tots els membres de l'IEC i socis de les societats filials en els termes que s'estableixen en l'Eix V i atenent totes les formes de violència masclista establertes a la legislació vigent —llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

3. EIXOS, OBJECTIUS I MESURES

Aquest apartat presenta els eixos, els objectius i les mesures del I Pla d'Igualtat de l'IEC com a resposta al context normatiu català, estatal i europeu sobre gènere i als resultats empírics dels apartats anteriors.

En concret, el I Pla inclou 39 mesures, per a cadascuna de les quals s'especifiquen: els òrgans impulsor i responsable, el calendari d'aplicació i, si escau, els instruments d'implementació. Les 39 mesures es distribueixen en cinc eixos d'actuació, els quals, alhora, comprenen diversos objectius específics.

Les propostes de reforma normativa es fan a efectes exemplificatius, sense que l'aprovació del Pla d'Igualtat comporti l'aprovació de la proposta concreta.

EIXOS	OBJECTIUS	MESURES
I. Cultura de la igualtat	3	14
II. Composició de l'IEC	1	3
III. Composició dels òrgans de govern i altres òrgans decisoris i representatius de l'IEC	4	9
IV. Projectes de recerca, publicacions, premis	5	9
V. Entorn lliure de violència	2	4

EIX I. CULTURA DE LA IGUALTAT

Els compromisos de l'IEC, més amunt exposats, condueixen en l'Eix de la cultura de la igualtat a establir els objectius següents:

Objectius

1. Fer visible el compromís de l'IEC amb la igualtat, tot integrant la igualtat de gènere com a principi transversal de l'organització.
2. Fer visible la contribució de dones membres de l'IEC en els diferents mitjans i eines de comunicació.
3. Desenvolupar i millorar els coneixements del personal i habilitats per abordar qüestions d'igualtat de gènere.

Objectiu 1. Fer visible el compromís de l'IEC amb la igualtat, tot integrant la igualtat de gènere com a principi transversal de l'organització.

Mesures:

1.1. Donar visibilitat del Pla d'Igualtat i la seva execució.

Òrgan impulsor: Comissió d'Igualtat

Òrgan responsable: Comissió d'Igualtat

Instrument: Publicació al web, informació a *La Veu de l'IEC* i informació periòdica als membres del Ple.

Calendari: Aplicació immediata a partir de l'aprovació del Pla d'Igualtat i balanç anual de seguiment.

1.2. Difondre el Pla d'Igualtat a tots els membres de l'IEC i els socis de les societats filials.

Òrgan impulsor: Comissió d'Igualtat

Òrgan responsable: Consell Permanent / Òrgan de govern de cada secció i de cada societat filial

Instrument: Tramesa d'un correu electrònic amb el Pla d'Igualtat a tots els membres de l'IEC, i progressivament als nous, i als socis de les societats filials.

Calendari: Aplicació immediata a partir de l'aprovació del Pla d'Igualtat.

1.3. Utilitzar llenguatge no sexista en les comunicacions internes i externes de l'IEC.

Òrgan impulsor: Comissió d'Igualtat

Òrgan responsable: Gerència / Servei editorial / Servei de Comunicació / Oficina d'Estandardització

Instrument: Elaboració d'un document de criteris d'estil promogut per la Comissió d'Igualtat, que detalli com s'aplica el document «El llenguatge inclusiu: compatibilitat dels recursos estilístics dels usos no sexistes amb la normativa lingüística» de la Secció Filològica de l'IEC als diversos tipus de text que elabora l'IEC en les seves comunicacions internes i externes. Formació al personal en relació amb el document elaborat i aprovat. Feta la formació, revisió i rectificació de les publicacions de l'IEC, en relació amb el document elaborat i aprovat.

Calendari: Any 2024: Elaboració i aprovació del document de criteris d'estil i, el darrer trimestre, formació i revisió d'estil dels continguts del web i de les normes per a la presentació d'articles a les publicacions periòdiques de l'IEC, en relació amb el document de criteris aprovat.

1.4. Aplicar la perspectiva de gènere en els actes que organitza la institució, ja sigui l'IEC, ja siguin les seccions, assegurant una presència equilibrada de dones.

Òrgan impulsor: Comissió d'Igualtat

Òrgan responsable: Equip de Govern / Consell Permanent / Consells de govern de les seccions / Juntes de govern de les societats filials

Calendari: Aplicació progressiva a partir de l'aprovació del Pla d'Igualtat i balanç al cap del primer any.

1.5. Mantenir en lloc visible i públic del web de l'IEC les estadístiques sobre gènere.

Òrgan impulsor: Comissió d'Igualtat

Òrgan responsable: Servei de Recursos Digitals / Comissió d'Igualtat

Instrument: Apartat «Dades» dins de la pestanya «Igualtat» del web de l'IEC

Calendari: Aplicació immediata a partir de l'aprovació del Pla d'Igualtat.

1.6. Exposar en els respectius informes al Ple de Presidència de l'IEC i de Presidència de les seccions les dades sobre gènere quant a composició de l'IEC i els seus òrgans.

Òrgan impulsor: Comissió d'Igualtat

Òrgan responsable: Presidència de l'IEC / Presidències de les seccions

Calendari: Publicar al web, cada mes de març, les dades actualitzades sobre gènere pel que fa a la composició de l'IEC. Informar en el Ple de l'IEC, biennalment en el darrer Ple de l'any, de les dades sobre gènere quant als òrgans de l'IEC.

1.7. Exposar en els respectius informes al Ple de Presidència de l'IEC i de Presidència de les seccions les dades desagregades per sexes.

Òrgan impulsor: Comissió d'Igualtat

Òrgan responsable: Secretaria general

Instruments: Informació desagregada per sexes en la crònica de membres en els Plens de l'IEC / en els Plens de les seccions.

Calendari: Mantenir la informació desagregada per sexes en la crònica de membres en els Plens de l'IEC amb periodicitat mensual.

1.8. Impulsar l'elaboració de plans d'igualtat entre les societats filials³.

Òrgan impulsor: Comissió d'Igualtat

Òrgan responsable: Secretari general / Juntes de govern de les societats filials

Instruments: Presentació del Pla d'Igualtat de l'IEC a les Presidències de les societats filials i, conjuntament amb el secretari general, organització d'una sessió de formació per a l'elaboració de plans d'igualtat.

Calendari: En els primers sis mesos a partir de l'aprovació del Pla d'Igualtat.

1.9. Establir relacions amb xarxes de centres de recerca que mantinguin polítiques d'igualtat de gènere de forma activa, o unir-s'hi.

Òrgan impulsor: Comissió d'Igualtat

Òrgan responsable: Equip de Govern / Representants de l'IEC a les institucions corresponents

Instruments: Establir relacions amb les associacions d'acadèmies de les quals l'IEC forma part per col·laborar en matèria de gènere.

Calendari: Atès que aquesta mesura ja està en marxa en el cas d'ALLEA, fer-ne un balanç anual. Contacte immediat amb altres institucions després de l'aprovació del Pla.

Objectiu 2. Fer visible la contribució de dones membres de l'IEC en els diferents mitjans i eines de comunicació.

Mesures:

2.1. Realitzar accions de visibilitat i reconeixement a les dones membres de l'IEC en el marc de dates significatives com l'11 de febrer (Dia Internacional de la Dona i la Nena a

³ Vegeu també l'objectiu 4 de l'Eix III.

la Ciència), 8 de març (Dia Internacional de les Dones) o el 25 de novembre (Dia Internacional per l'Erradicació de la Violència vers les Dones).

2.2. Portar a terme accions per fer visibles les contribucions de les dones de l'IEC adreçades al públic en general, entre d'altres, continuació dels episodis del pòdcast *Pioneres del coneixement*; i revisió i compleció de les entrades de dones membres a la *Viquipèdia*.

Òrgan impulsor: Comissió d'Igualtat

Òrgan responsable: Comissió d'Igualtat i Servei de Comunicació

Calendari: Celebracions institucionals de les commemoracions: 11 de febrer, 8 de març i 25 de novembre. Pòdcast *Pioneres del coneixement*: publicació, entre 2024 i juny de 2025, de vint episodis. Entrades de dones membres a la *Viquipèdia*: les entrades s'han revisat i completat al desembre de 2023. Durant el 2024, es farà l'actualització en funció de les incorporacions de membres noves.

Objectiu 3. Desenvolupar i millorar els coneixements i les habilitats del personal per a abordar qüestions d'igualtat de gènere.

Mesures:

3.1. Identificar els cursos disponibles.

3.2. Desenvolupar cursos i continguts interns de formació en matèria de gènere.

3.3. Avaluar la formació impartida i fer el seguiment de l'ús de les noves competències adquirides.

Òrgan impulsor: Comissió d'Igualtat / Servei de Recursos Humans

Òrgan responsable: Servei de Recursos Humans

Instrument: Cursos de formació

Calendari: A partir de l'aprovació del Pla, en un termini màxim de sis mesos, s'identificaran els cursos disponibles en funció de les necessitats internes, o bé es desenvoluparan continguts interns adequats. En els dotze mesos posteriors, s'oferirà a tot el personal formació en matèria d'igualtat de gènere.

EIX II. COMPOSICIÓ DE L'INSTITUT D'ESTUDIS CATALANS

Normativament, l'IEC s'organitza i funciona sobre la base d'uns Estatuts, aprovats el 1976 (amb modificacions els anys 1988 i 1997), i la norma que els desenvolupa, el Reglament de règim interior, aprovat l'any 2002 (amb modificacions dels anys 2014, 2015 i 2017). Aquestes dues normes, a banda d'emprar un llenguatge sexista, no fan cap referència a una representació equilibrada o paritària de dones i homes en la composició de l'IEC.

L'organització i el funcionament intern de les seccions es concreta, a més, en altres normes reglamentàries. La Secció de Ciències Biològiques s'ha dotat del «Reglament de la Secció de Ciències Biològiques per a la convocatòria i les votacions de propostes de nous membres numeraris i corresponents», i disposa, a més, d'una norma no escrita que preveu la paritat en la incorporació de nous membres numeraris i corresponents. La Secció de Ciències i Tecnologia va aprovar el «Reglament intern per a l'elecció de nous membres de la Secció de Ciències i Tecnologia», i el «Reglament de la Secció de Ciències i Tecnologia per a la proposta de membres corresponents». La Secció Filològica es regeix per les «Normes per a proposar nous candidats a membres de la Secció Filològica». I la Secció de Filosofia i Ciències Socials es regeix per la «Normativa per a la proposta de nous membres de la Secció de Filosofia i Ciències Socials». No consta que la Secció Històrico-Arqueològica tingui normes de funcionament intern.

Doncs bé, de totes aquestes disposicions només tres (si tenim en compte la no escrita de la Secció de Ciències Biològiques) contenen, amb graus diferents, una referència a la perspectiva de gènere. Així, el «Reglament intern per a l'elecció de nous membres de la Secció de Ciències i Tecnologia» estableix en el punt 4 que: «La Secció ha d'aplicar una política activa d'igualtat de gènere. Per això, caldrà procurar que hi hagi presència de dones a les llistes de persones candidates per a la cobertura de vacants». Les «Normes per a proposar nous candidats a membres de la Secció Filològica» preveuen en el punt 2 que: «Abans d'aprovar l'especialitat i les característiques d'una plaça vacant, la Secció Filològica debatrà la conveniència d'assegurar una representació adequada de les grans varietats diatòpiques de la llengua catalana (RRI, art. 18), i la necessitat d'incentivar la paritat de gènere i el relleu generacional». I la regla no escrita de la Secció de Ciències

Biològiques és l'única que estableix la paritat en la incorporació de nous membres numeraris i corresponents.

Tot i les previsions anteriors, les xifres ofertes en la diagnosi sobre la composició de l'IEC, i que resumidament recordarem, estan lluny d'una paritat entre dones i homes. En conjunt, les dones membres de l'IEC representen (dades de desembre de 2022) un 20 %; les numeràries són un 23 %; les emèrites un 15 % i les corresponents un 25 %. I a les seccions, la proporció de numeràries oscil·la entre un 18 % (Secció Filològica) i un 25 % (Secció de Filosofia i Ciències Socials).

Des de 2015, s'ha anat insistint en la necessitat d'incorporar dones a l'IEC. Tot i això, l'increment de dones s'ha fet, en molts casos, a expenses de la incorporació de dones corresponents. A partir de 2017 es comença a veure un lleuger augment del nombre de numeràries. Tanmateix, ha consistit en un increment màxim de cinc dones numeràries per any. Així, entre 2017 i 2022 s'han incorporat 25 numeràries i 40 numeraris.

L'evolució és positiva, però no és suficient. Es partia d'un 14 % i s'ha assolit un 23 % de numeràries, xifra que continua molt lluny de la paritat normativa i de la realitat social i científicoacadèmica. Es fa necessària, per tant, una revisió de la normativa de l'Institut per tal d'adaptar-la al marc normatiu vigent i revertir, així, progressivament aquesta situació de desigualtat en la seva composició.

Objectiu:

1. Assolir una normativa interna de l'IEC respectuosa amb el context normatiu vigent en matèria de gènere per tal de garantir una composició equilibrada de dones i homes de membres numeraris i corresponents de l'IEC.

Mesures:

- 1.1. Modificació dels Estatuts de l'IEC.
- 1.2. Modificació del Reglament de règim interior de l'IEC.
- 1.3. Modificació dels reglaments de règim intern de cada secció.

Òrgan impulsor: Consell Permanent / Òrgan de govern de cada secció

Òrgan responsable: Ple de l'IEC / Ple de la secció

Instruments: Iniciar un procediment de reforma dels Estatuts, del Reglament de règim interior i dels reglaments de règim intern de cada secció. Creació de les respectives comissions de reforma normativa (IEC i seccions).

Calendari: Creació de les comissions: immediata després de l'aprovació del Pla. Reforma Estatuts i Reglament de règim interior: desembre de 2024; Reforma reglaments de les seccions: febrer de 2025.

EIX III. COMPOSICIÓ DELS ÒRGANS DE GOVERN DE L'INSTITUT D'ESTUDIS CATALANS I ALTRES ÒRGANS DECISORIS I REPRESENTATIUS

Com és sabut, l'Institut funciona sobre la base d'òrgans de govern, altres òrgans decisoris i òrgans de caràcter representatiu. Ja s'ha vist en l'apartat de la diagnosi que en l'Equip de Govern de l'IEC el percentatge de dones és del 75 % i en el Consell Permanent, del 40 %; i arriba al seu màxim en la Comissió d'Igualtat: 100 %.

Per contra, aquestes xifres descendeixen notablement en altres òrgans. Així, en els òrgans de govern de les seccions, les proporcions de membres dones es troben entre el 20 % del Consell de Govern de la Secció Històrico-Arqueològica i el 75 % del de la Secció Filològica, passant pel 25 % del de la Secció de Filosofia i Ciències Socials i el 50 % dels consells de govern de les seccions de Ciències Biològiques i de Ciència i Tecnologia.

En les delegacions territorials de l'IEC, si bé hi ha una delegada membre corresponent, en termes de membres numeraris i emèrits, el 100 % dels delegats són homes. I les dones representen, com s'ha vist, entre el 28,5 % en la Comissió d'Investigació i el 49 % de la representació de l'IEC a entitats i institucions (dades de novembre de 2023 en tots dos casos), passant pel 41 % de les ponències d'adjudicació dels premis (2023).

Finalment, les presidentes de les societats filials representen un 32 % (desembre de 2022), mentre que les membres de les juntes de govern representen un 39 %, per bé que oscil·len entre un 71 % (SCATERM) i un 18 % (SCEN).

Malgrat aquestes xifres que, en general, estan molt lluny de la paritat entre dona i home en la composició orgànica, els Estatuts de l'IEC, el Reglament de règim interior, i les

normes internes existents de les seccions (el «Reglament intern de funcionament de comissions, subcomissions i grups de treball de la Secció Filològica de l'IEC»; els documents de «Política de recerca de la SFCS» i de «Política de publicacions de la SFCS») tampoc no fan cap referència a l'exigència d'una representació equilibrada o paritària de dones i homes en la composició dels òrgans de govern i altres òrgans col·legiats amb funcions decisòries.

En general, per tant, cal revisar la normativa de l'Institut i de les societats filials per tal d'introduir modificacions que serveixin per a potenciar la presència de dones en els òrgans de l'Institut i de les seves societats filials.

Objectius

1. Assolir una normativa interna de l'IEC respectuosa amb el context normatiu vigent en matèria de gènere per tal de garantir una composició paritària de dones i homes dels òrgans de govern de l'IEC i de les seves seccions.
2. Assolir una normativa interna de l'IEC respectuosa amb el context normatiu vigent en matèria de gènere per tal de garantir una composició paritària de dones i homes d'altres òrgans amb funcions decisòries i de representació de l'IEC i de les seves seccions.
3. Assolir una normativa interna de l'IEC respectuosa amb el context normatiu vigent en matèria de gènere per tal de potenciar la representació equilibrada de dones i homes en relació amb les societats filials.
4. Impulsar un procés de reforma de la normativa de les societats filials per tal que s'adapti, pel que fa a la composició dels seus òrgans de govern, a una composició paritària de dones i homes⁴.

Objectiu 1. Assolir una normativa interna de l'IEC respectuosa amb el context normatiu vigent en matèria de gènere per tal de garantir una composició paritària de dones i homes dels òrgans de govern de l'IEC i de les seves seccions.

⁴ Vegeu també la mesura 1.7 de l'objectiu 1 de l'Eix I.

Mesures:

1.1. Modificació dels Estatuts de l'IEC.

1.2. Modificació del Reglament de règim interior de l'IEC.

1.3. Modificació dels reglaments de règim intern de cada secció.

Òrgan impulsor: Consell Permanent / Òrgan de govern de cada secció

Òrgan responsable: Ple de l'IEC / Ple de la secció

Instruments: Iniciar el procediment de reforma dels Estatuts, del Reglament de Règim Interior i dels reglaments de règim intern de cada secció. Creació de les respectives comissions de reforma normativa (IEC i seccions).

Calendari: Creació de les comissions: immediata després de l'aprovació del Pla. Reforma dels Estatuts i del Reglament de règim interior: desembre de 2024; reforma dels reglaments de les seccions: febrer de 2025.

Objectiu 2. Assolir una normativa interna de l'IEC respectuosa amb el context normatiu vigent en matèria de gènere per tal de garantir una composició paritària de dones i homes d'altres òrgans amb funcions decisòries i de representació de l'IEC i de les seves seccions.

Mesures:

2.1. Modificació del Reglament de règim interior de l'IEC.

Òrgan impulsor: Consell Permanent

Òrgan responsable: Ple de l'IEC

Instruments: Creació de la Comissió de reforma i iniciar un procediment de reforma del Reglament de règim interior.

Calendari: Creació de la comissió: immediata després de l'aprovació del Pla. Reforma del Reglament de règim interior: desembre de 2024.

2.2. Modificació dels reglaments de règim intern de cada secció.

Òrgan impulsor: Òrgan de govern de cada secció

Òrgan responsable: Ple de la secció

Instruments: Creació de les respectives comissions de reforma i iniciar un procediment de reforma dels reglaments de règim intern de cada secció.

Calendari: Creació de les comissions de reforma: immediata després de l'aprovació del Pla. Reforma dels reglaments de les seccions: febrer de 2025.

2.3. Modificació de les bases de convocatòries de premis pel que fa a la composició de les ponències que els adjudiquen; de les bases d'adjudicació de projectes de recerca pel que fa a la composició de les comissions que els resolen (Vegeu també EIX IV, objectiu 5).

Òrgan impulsor: Consell Permanent / Comissió de Publicacions / Òrgan de govern de cada secció

Òrgan responsable: Consell Permanent / Ple de l'IEC / Ple de la secció

Instruments: Iniciar un procediment de reforma del Reglament de règim interior, dels reglaments de règim intern de cada secció i de les bases de premis, publicacions de monografies, projectes de recerca. Creació de les respectives comissions de reforma.

Calendari: Per a la reforma del Reglament de règim interior, dels reglaments de règim intern de cada secció, la creació de comissions: immediata després de l'aprovació del Pla. Reforma del Reglament de règim interior: desembre de 2024. Reforma dels reglaments de les seccions: febrer de 2025. Reforma de les bases de premis, publicacions de monografies, projectes de recerca: en la convocatòria immediata després de l'aprovació del Pla.

Objectiu 3. Assolir una normativa interna de l'IEC respectuosa amb el context normatiu vigent en matèria de gènere per tal de potenciar la representació equilibrada de dones i homes en relació amb les societats filials.

Mesures:

3.1. Modificació del Reglament de règim interior de l'IEC en la referència a la reglamentació de les societats filials.

3.2. Modificació del Reglament de règim interior de l'IEC en la referència a la designació dels delegats de les seccions en les societats filials.

Òrgan impulsor: Consell Permanent

Òrgan responsable: Ple de l'IEC

Instruments: Iniciar un procediment de reforma del Reglament de règim interior, articles 67 i 68. Creació d'una comissió de reforma.

Calendari: Creació de la comissió de reforma: immediata després de l'aprovació del Pla.

Reforma del Reglament de règim interior: desembre de 2024.

Objectiu 4. Impulsar un procés de reforma de la normativa de les societats filials per tal que s'adapti, pel que fa a la composició dels seus òrgans de govern, a una composició paritària de dones i homes.

Mesura:

4.1. Impuls i coordinació amb les presidències de les societats filials per iniciar el procés de reforma dels respectius reglaments (que aprova el Ple de l'IEC, art. 67 del RRI).

Òrgan impulsor: Consell Permanent i òrgans de govern les societats filials

Òrgan responsable: Consell Permanent i òrgans de govern les societats filials. Ple de l'IEC (aprovació final)

Instruments: Contactar amb les presidències de les societats filials per tal d'explicar el contingut del Pla d'Igualtat; elaborar les respectives propostes de reglamentació pròpia per part de cada societat filial; emissió del dictamen del Consell Permanent; aprovar la proposta per part del Ple de l'IEC.

Calendari: Contactar amb les presidències de les societats filials per tal d'explicar el contingut del Pla d'Igualtat: immediatament després de l'aprovació del Pla. Elaborar i presentar les respectives propostes de reglamentació pròpia per part de cada societat filial: fins al desembre de 2024. Emissió del dictamen del Consell Permanent: gener de 2025. Aprovar la proposta per part del Ple de l'IEC: següent Ple de l'IEC a l'emissió del dictamen del Consell Permanent.

EIX IV. PROJECTES DE RECERCA, PUBLICACIONS, PREMIS

El nombre de projectes de recerca demanats i concedits i el d'IP sol·licitants s'ha mantingut amb pocs canvis en els darrers tres anys: uns cinquanta, uns quaranta i uns seixanta, respectivament. Entre 2021 i 2023 s'observa una lleugera tendència a l'augment proporcional de dones pel que fa a projectes demanats i concedits (del 21,3 % el 2021 al 28,6 % el 2023), mentre que els IP o colP homes es mantenen entre 37 (2021 i 2022) i 40 (2023). D'aquesta manera, la proporció de dones IP queda una mica per sobre de la presència de dones entre els membres de l'IEC, que era d'un 20 % el 2022. Això suggereix que, tot i haver-hi menys dones membres, en termes proporcionals, demanen —i obtenen— més projectes que en el cas dels homes.

L'aproximació al diagnòstic de publicacions ha estat limitada i ha consistit, com s'ha dit, en l'anàlisi de l'autoria (home/dona) de les monografies editades per l'IEC entre 2021 i 2023 (fins al mes d'octubre) i en l'anàlisi de la composició, sempre en termes d'homes i dones, de qui assumeix la direcció o edició; qui integra els consells editors o de redacció i qui integra els consells científics o assessors de les revistes; en aquest cas, amb dades d'abril de 2023.

En l'autoria i/o curadoria, la participació de les dones creix i —a l'espera de tancar l'any 2023— passa del 27 % al 38 %, però en valors absoluts les xifres baixen de les 23 autores, coautores o curadores de 2021 a 14 fins a octubre de 2023. En qualsevol cas, com s'ha assenyalat, el valor de l'indicador d'autoria és baix, llevat que identifiqués una situació extremadament descompensada entre homes i dones.

En les revistes, en canvi, l'anàlisi dels òrgans de gestió i científics mostra que no hi ha paritat en cap dels tres àmbits estudiats: direcció/edició; consells de redacció/editorials i consells assessors/científics—. La presència d'homes és majoritària en tots els casos. On hi ha la diferència menor és en els consells assessors o consells científics, la categoria més nombrosa de totes tres en termes absoluts, en què les dones representen el 64 % i el 36 %, respectivament, a quatre punts percentuals de la paritat. En les altres dues categories, la proporció d'homes i dones és la mateixa: 68 % i 34 %, tot i que amb valors absoluts diferents (111 homes i 52 dones en els consells editors/de redacció, i 62 homes i 29 dones com a responsables de la direcció/l'edició).

Entre l'IEC i les seccions s'atorguen cada any 12-13 premis. Entre 2021 i 2023, els dedicats a honorar una dona han estat 1 (10 %), 4 (33 %) i 3 (25 %). En el cas dels premis de l'IEC, cada any n'hi ha 1 (Creu Casas) de 4. Dues seccions han introduït un premi en honor d'una dona: la Secció de Ciències i Tecnologia i la Secció de Filosofia i Ciències Socials.

Entre 2021 i 2023 només el darrer any hi ha hagut paritat entre els ponents del conjunt de premis de l'IEC i les seccions. En les ponències dels premis IEC, el 2022 i el 2023 hi ha hagut paritat. Cal tenir en compte que el setembre de 2021 va començar el mandat de l'actual Equip de Govern de l'IEC encapçalat per una presidenta —membre nata d'alguns dels premis de la institució—, amb dues vicepresidentes i un secretari general.

Entre els guardonats del conjunt de premis IEC i seccions, el 2021 i el 2023 hi ha hagut paritat. En bona part, aquestes xifres s'expliquen per la falta de paritat en les guardonades en els premis IEC: 4 de 6; 7 de 10 i 4 de 5, respectivament. A les seccions, només el 2022 hi va haver paritat: 6 dones i 4 homes.

Objectius:

1. Adequar la recollida de dades de recerca de l'IEC als criteris de l'[Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#).
2. Fer visibles les contribucions de les dones de l'IEC en l'àmbit de la recerca.
3. Augmentar el nombre de premis de l'IEC i de les seccions en honor de dones.
4. Promoure una presència equilibrada de dones en els consells editorials, de direcció i en els consells assessors de les publicacions periòdiques de l'IEC, de les seccions i de les societats filials.
5. Assolir una normativa interna de l'IEC respectuosa amb el context normatiu vigent en matèria de gènere per tal de garantir una composició paritària de dones i homes en les comissions que resolen projectes de recerca i premis.

Objectiu 1. Adequar la recollida de dades de recerca de l'IEC als criteris de l'[Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#).

Mesures

- 1.1. Incloure la petició d'informació sobre sexe dels IP en els formularis de sol·licituds de projectes de recerca o en els d'acceptació dels projectes concedits.
- 1.2. Incloure en els formularis de sol·licitud o en els d'acceptació dels projectes concedits informació sobre si tracta temàtica de gènere.

Òrgan impulsor: Comissió d'Igualtat / Consell Permanent

Òrgan responsable: Secretaria Científica

Instrument: Formularis de sol·licituds de projectes de recerca i d'acceptació dels projectes concedits: caselles amb informació sobre sexe dels IP i sobre si es tracta temàtica de gènere.

Calendari: Aquesta informació s'inclourà a partir de la primera convocatòria de projectes de recerca que s'obri un cop estigui aprovat el Pla d'Igualtat.

Objectiu 2. Fer visibles les contribucions de les dones de l'IEC en l'àmbit de la recerca.

Mesures:

- 2.1. Aplicar la perspectiva de gènere en la difusió i divulgació de la recerca realitzada a l'IEC.
- 2.2. Fer visibles les aportacions científiques de les dones de l'IEC, tant en l'àmbit intern de l'Institut (contribucions científiques a plens de l'Institut o de les seccions, entre d'altres) com externament.

Òrgan impulsor: Comissió d'Igualtat / Consell Permanent

Òrgan responsable: Equip de Govern / Consells de govern de les seccions

Instrument: Presència de dones i d'homes en els debats, conferències o contribucions científiques de qualsevol classe que organitzi l'Institut o les seves seccions.

Calendari: D'aplicació a partir de l'aprovació del Pla d'Igualtat i balanç anual.

Objectiu 3. Augmentar el nombre de premis de l'IEC i de les seccions en honor de dones.

Mesures:

3.1. Promoure, entre les seccions que no en tenen, un premi dedicat a una dona.

3.2. Valorar la conveniència d'establir un segon premi de l'IEC dedicat a una dona.

Òrgan impulsor: Consell Permanent

Òrgan responsable: Consell Permanent / Consell de govern de les seccions

Instrument: debatre en el Consell Permanent de l'IEC la conveniència d'augmentar el nombre de premis de l'IEC o les seccions en honor d'una dona. Contactar amb les seccions que no tenen premis dedicats a dones.

Calendari: debatre en el Consell Permanent de l'IEC la conveniència d'augmentar el nombre de premis de l'IEC o les seccions en honor d'una dona i contactar amb les seccions: el següent trimestre a partir de l'aprovació del Pla d'igualtat.

Objectiu 4. Promoure una presència equilibrada de dones en els consells editorials, de direcció i en els consells assessors de les publicacions periòdiques de l'IEC, de les Seccions i de les societats filials.

Mesura:

4.1 Treballar conjuntament l'òrgan impulsor amb els òrgans responsables per promoure una presència equilibrada de dones en els consells editorials, de direcció i en els consells assessors de les publicacions periòdiques de l'IEC, de les Seccions i de les societats filials.

Òrgan impulsor: Comissió d'Igualtat

Òrgan responsable: Comissió de Publicacions / Comissions de Publicacions de les Seccions / Responsables de publicacions de les societats filials

Calendari: La presència equilibrada s'hauria d'assolir a tot estirar al cap de divuit mesos de l'aprovació del Pla.

Objectiu 5. Assolir una normativa interna de l'IEC respectuosa amb el context normatiu vigent en matèria de gènere per tal de garantir una composició paritària de dones i homes en les comissions que resolen Projectes de recerca i premis.

Mesures:

5.1. Modificació de les bases de convocatòries de premis pel que fa a la composició de les ponències que els adjudiquen.

5.2. Modificació de les bases d'adjudicació de projectes de recerca pel que fa a la composició de les comissions que els resolen.

Òrgan impulsor: Comissió d'Igualtat / Consell Permanent / Òrgan de govern de cada secció

Òrgan responsable: Consell Permanent / Òrgan de govern de cada secció

Instrument: Iniciar un procediment de reforma de les bases de premis, les normes dels consells editorials i les bases dels projectes de recerca. Creació d'una comissió de reforma.

Calendari: Aplicar les mesures 5.1 i 5.2 en la primera convocatòria de premis i de projectes de recerca, respectivament, que s'obri a partir de l'aprovació del Pla d'Igualtat.

EIX V. ENTORN LLIURE DE VIOLÈNCIA

Per tal d'afavorir un entorn lliure de violència a l'IEC i dotar a totes les persones que el conformen d'eines per a intervenir quan sigui necessari, creant una cultura inclusiva i segura per a les víctimes i qui les defensa, l'aprovació d'aquest Pla d'Igualtat comporta l'extensió de la protecció del Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament a l'IEC a tots els membres de l'IEC i el compliment dels objectius següents:

Objectius:

1. Estendre la protecció del Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament a l'IEC a tots els membres de l'IEC i als socis de les societats filials.
2. Vetllar per la implicació de tota la comunitat IEC en la prevenció de la violència.

Objectiu 1. Estendre la protecció del Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament a l'IEC a tots els membres de l'IEC.

Mesures:

1.1. Adaptar la composició de la Comissió d'Investigació i Resolució de Casos d'Assetjament.

1.2. Introduir en la propera modificació del Protocol (setembre de 2026) l'extensió de la seva protecció a tots els membres de l'IEC i als socis de les societats filials i adaptar-lo a aquesta nova circumstància.

Òrgan impulsor: Equip de Govern

Òrgan responsable: Equip de Govern

Instruments: Aprovació d'una previsió normativa que adapti la composició de la Comissió d'Investigació i Resolució de Casos d'Assetjament quan la persona presumptament assetjada sigui membre de l'IEC.

Calendari: Aprovació de l'esmentada previsió de forma immediata a partir de l'aprovació del Pla d'Igualtat.

Objectiu 2. Vetllar per la implicació de tota la comunitat IEC en la prevenció de la violència.

Mesures:

2.1 Difondre entre els nous membres de l'IEC i de les societats filials el Protocol.

Òrgan impulsor: Consell Permanent

Òrgan responsable: Equip de Govern de l'IEC / Òrgan de govern de cada secció / Juntes de govern de les societats filials

Instruments: Lliurament del protocol als nous membres / nous socis.

Calendari: Aplicació immediata a partir de l'aprovació del Pla d'Igualtat.

2.2. Promoure la participació en activitats sobre prevenció i superació de l'assetjament sexual i violència de gènere basades en evidències científiques d'impacte social, en el context de l'IEC.

Òrgan impulsor: Comissió d'Igualtat

Òrgan responsable: Consell Permanent / Servei de Recursos Humans

Instruments: Organització d'una campanya anual de sensibilització en el marc del Dia Internacional per l'Erradicació de la Violència vers les Dones.

Calendari: Primera campanya, novembre de 2025.