
Aprovació del primer Pla d'Igualtat (2024-2027) per als membres de l'Institut d'Estudis Catalans

MARIA COROMINAS I PIULATS

Comissió d'Igualtat de l'IEC i ponent del Pla d'Igualtat
maria.corominas@uab.cat

MERCÈ BARCELÓ I SERRAMALERA

Comissió d'Igualtat de l'IEC i ponent del Pla d'Igualtat
merce.barcelo@uab.cat

El propassat mes d'abril, el Ple de l'Institut d'Estudis Catalans (IEC) aprovà el primer Pla d'Igualtat¹ quadriennal per als seus membres, amb una participació del 78,05 % i en què s'imposà a bastament el vot afirmatiu amb un 85 % enfront del negatiu (1,9 %) i el blanc (13,1 %).

L'elaboració d'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» era el primer objectiu assignat a la Comissió d'Igualtat, creada per acord del Consell Permanent del 9 de setembre de 2021 amb la finalitat de «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», seguint el programa electoral de l'actual Equip de Govern de l'IEC.

Amb l'aprovació del Pla d'Igualtat —sobre el qual s'ha de fonamentar la reforma de les normes que vertebraven l'IEC, principalment, els Estatuts, el Reglament de règim interior, els reglaments de les seccions i els reglaments de les societats filials— es completava el corpus de directrius marc en la consecució de la igualtat entre gèneres: el Pla per als membres se suma al Pla

1. <https://igualtat.iec.cat/pla-digualtat-de-liec-aprovat-el-17-04-2024/>.

d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes per al personal que presta serveis a l'IEC (febrer de 2022) i al Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual (setembre de 2022).

La Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, emmarcà el que ha estat el Pla d'Igualtat per al personal que presta serveis a l'IEC. I la Llei 9/2022, de la ciència, obria un nou marc legal que obliga els agents del «sistema de recerca, desenvolupament i innovació», entre els quals esmenta l'IEC i les seves societats filials, a dotar-se d'un pla d'igualtat de gènere, ara en relació amb els seus membres, 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 els compelleix a establir mecanismes d'avaluació del compliment del Pla d'Igualtat de gènere, a incorporar un informe sobre la perspectiva de gènere al portal de transparència respectiu i a incloure 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).

Partint d'aquests mínims, el Pla, que s'ha elaborat a la Comissió d'Igualtat, parteix d'una diagnosi prèvia, en què es detecten serioses desigualtats entre dones i homes en detriment de les primeres en la major part dels àmbits analitzats. Així, per exemple, en termes de composició de l'IEC i amb dades de 2022, les 72 dones membres representaven el 20,5 % del conjunt; amb diferències entre el 25 % de membres corresponents (22 dones de 66) i el 15 % de membres emèrits (22 dones de 134), passant pel 23 % del col·lectiu de persones numeràries (28 de 93). Per seccions, la proporció més alta de dones era a Filosofia i Ciències Socials (26 %) i la més baixa, a Ciències Biològiques (15 %). A les societats filials, les dones ocupaven el 32 % de les presidències, i a les juntes de govern la situació era propera a la paritat, amb el 39 % de dones i el 61 % d'homes.

En l'àmbit de publicacions periòdiques, en cap dels tres àmbits analitzats en el Pla —direcció/edició; consells de redacció / editorials i consells assessors/científics— no hi ha paritat i els homes són majoria en tots els casos.

El Pla s'estructura en cinc eixos diferents: «Cultura de la igualtat», «Composició de l'IEC», «Composició dels òrgans de govern de l'IEC i altres òrgans decisoris i representatius», «Projectes de recerca, publicacions i premis» i «Entorn lliure de violència». Un cop fet el diagnòstic, s'estableixen uns objectius específics per a cada eix i es preveuen un seguit de mesures per a assolir cadascun dels objectius. 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.

L'eix I, «Cultura de la igualtat», es concreta en tres objectius: fer visible el compromís de l'IEC amb la igualtat, tot integrant la igualtat de gènere com a principi transversal de l'organització; fer visible la contribució de dones membres de l'IEC en els diferents mitjans i eines de comunicació, i desenvolupar i millorar els coneixements del personal i habilitats per a abordar

qüestions d'igualtat de gènere. Objectius que es transformen en catorze mesures concretes que impliquen i responsabilitzen la Comissió d'Igualtat i altres òrgans de l'IEC (entre d'altres, els consells de govern o les juntes de les societats filials).

L'eix II, «Composició de l'IEC», així com l'eix III, «Composició dels òrgans de govern de l'IEC i altres òrgans decisoris i representatius», són els que, ateses les dades de la diagnosi prèvia tan descompensades entre els dos gèneres, requereixen una major concentració d'esforços en la reforma de les normes de funcionament de l'IEC per tal d'assolir, segons correspongui, una representació equilibrada —«la situació que garanteix la presència de dones en una proporció adequada en cada circumstància»— o paritària —«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»— entre dones i homes, en els termes de l'article 2 de l'esmentada Llei 17/2015. En aquest sentit, l'eix II planteja un únic objectiu: «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 membres numeraris i corresponents de l'IEC». I l'eix III n'estableix quatre: assolir una normativa interna de l'IEC respectuosa amb el context normatiu vigent en matèria de gènere per tal de garantir, d'una banda, una composició paritària de dones i homes en els òrgans de govern de l'IEC i de les seves seccions i, de l'altra, en els òrgans amb funcions decisòries i de representació de l'IEC i de les seves seccions; 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, i impulsar un procés de reforma de la normativa d'aquestes darreres per tal que s'adaptin, pel que fa a la composició dels seus òrgans de govern, a una composició paritària de dones i homes. A tal efecte, a escala general, s'ha creat una comissió de reforma, que haurà de trobar rèplica en les seccions i en les societats filials, que proposarà als òrgans decisoris un projecte de reforma normativa de les normes de funcionament intern de l'Institut.

L'eix IV, «Projectes de recerca, publicacions i premis», estableix cinc objectius: adequar la recollida de dades de recerca de l'IEC als criteris de l'*Horizon Europe guidance on gender equality plans*; fer visibles les contribucions de les dones de l'IEC en l'àmbit de la recerca; augmentar el nombre de premis de l'IEC i de les seccions en honor de dones; 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, i 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. Els òrgans impulsors i responsables, segons escaigui, seran, principalment, la Comissió d'Igualtat, el Consell Permanent, els respectius òrgans de govern de les seccions i la Comissió de Publicacions.

Finalment, l'eix V, en què es planteja la consecució d'un «entorn lliure de violència», preveu dos objectius: estendre la protecció de l'esmentat Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge

de l'assetjament sexual, que en el moment d'aprovar-se el Pla només brindava protecció al personal laboral, a tots els membres de l'IEC i als socis de les societats filials i vetllar per la implicació de tota la comunitat de l'IEC en la prevenció de la violència. A dia d'avui, el primer dels objectius ja ha estat assolit, amb l'ampliació de la cobertura del Protocol ja existent a les persones de l'àmbit acadèmic i, a més de la comissió d'investigació ja prevista per al personal, amb la creació d'una altra comissió per als casos en què la queixa o denúncia provingui de membres de l'IEC o de persones sòcies de societats filials. L'altre objectiu implica el concurs de l'Equip de Govern de l'IEC, dels respectius òrgans de govern de les seccions i de les juntes de govern de les societats filials.

Algunes mesures, per exemple les relatives a l'eix «Cultura de la igualtat» —entre les quals, la celebració institucional del 8 de març o accions per a fer visibles les aportacions de les dones de l'IEC, com ara la sèrie de pòdcasts *Pioneres del coneixement*—, han començat a acompanyar —tot i que incipientment— el funcionament ordinari de l'Institut. Però moltes altres, especialment les relatives als eixos II, III i IV, hauran d'atendre la reforma de les normes capçalera de l'Institut —els Estatuts i el Reglament de règim interior—, que, segons el calendari establert en el Pla d'Igualtat, haurà de ser aprovada, si escau, el desembre de 2024. Després, en els terminis establerts, hauran de seguir les normes de funcionament de les seccions, de les societats filials i d'altres normes de l'IEC ja esmentades. Tots els objectius previstos en el Pla d'Igualtat hauran d'estar assolits, en els terminis previstos en el seu calendari, l'any 2027, data en què caldrà redactar un segon pla.