

## **PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 2016-2018**

### **Declaració de principis**

El Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI), com a destacada institució internacional de recerca, està compromesa amb el principi d'igualtat d'oportunitats per a tots els seus investigadors, treballadors i sol·licitants de feina. Essent coherent amb les directrius de la Institució CERCA (Centres de Recerca de Catalunya), el CREI reconeix que la diversitat cultural, demogràfica, intel·lectual, social i –especialment– la diversitat de gènere, són components crítics de les principals comunitats d'aprenentatge, i que aquestes milloren la qualitat de la recerca.

En consonància amb les lleis catalanes i espanyoles<sup>1</sup>, el CREI prohibeix la discriminació basada en la raça, color, religió, gènere, edat, orientació sexual, estat civil, nacionalitat o minusvalidesa en l'accés als seus programes, activitats i condicions laborals, incloses la contractació, promoció i remuneració. També és política del CREI la selecció, contractació, formació i promoció de persones en totes les categories professionals fonamentades únicament en els requeriments per a la realització de les funcions de cada categoria professional i en base al mèrit.

A més d'oferir igualtat d'oportunitats per a tots els seus membres, el CREI es compromet a emprendre passos concrets i orientats a resultats per tal d'augmentar el nombre dels col·lectius històricament infrarepresentats i d'augmentar la diversitat general. Per això, el CREI potenciarà les sol·licituds de feina de membres d'aquests grups i s'esforçarà per oferir-los un entorn positiu i recolzador.

### **Resum: Pla d'igualtat d'oportunitats 2016-2018**

El CREI haurà de centrar els seus esforços en oferir igualtat d'oportunitats i en augmentar la diversitat mitjançant el seu Pla d'igualtat d'oportunitats. El Pla resumeix les iniciatives estratègiques i fixa els objectius per incrementar la representació de membres dels grups infrarepresentats.

Donat el nombre reduït de treballadors del CREI, tots els investigadors i personal d'administració han col·laborat en el disseny del present Pla d'igualtat d'oportunitats. El 2015 es va dur a terme una enquesta anònima per conèixer millor els problemes potencials, especialment aquells relacionats amb el biaix de gènere, i per recollir una primera sèrie de suggeriments. Enguany el CREI s'ha reunit per identificar diverses grans àrees en què cal millorar les polítiques internes. El resultat ha estat un llistat d'accions concretes que ara s'inclouen en el Pla d'igualtat d'oportunitats.

---

<sup>1</sup> Vegeu "Marc legal" a l'Annex.

Com a part d'aquest procés s'ha creat el Comitè d'Igualtat d'Oportunitats (CIP); la seva responsabilitat és respondre a les queixes de discriminació i fer el seguiment dels procediments del CREI pel que fa a la igualtat d'oportunitats, l'establiment d'objectius i el seguiment i avaluació del progrés del centre envers els objectius. A més a més, el CREI desenvoluparà un protocol de prevenció i tractament de casos de discriminació i/o assetjament, definits com qualsevol conducta ofensiva basada en la raça, color, religió, gènere, nacionalitat, edat o minusvalidesa.

Les accions proposades en aquest Pla d'igualtat d'oportunitats han estat aprovades per la direcció del CREI (14 de juny de 2016) i seran ratificades a la reunió anual del Consell Rector del CREI que tindrà lloc el 30 de juny de 2016.

## **Diagnosi**

El CREI és un centre d'investigació petit que actualment<sup>2</sup> es compon de nou investigadors propis, sis investigadors associats d'altres institucions catalanes, tres assistents de recerca predoctorals i un cos administratiu constituït per cinc persones. Donades les reduïdes dimensions del centre, és difícil garantir una composició equilibrada; malgrat tot, és igualment important fer un seguiment minuciós per tal de detectar qualsevol biaix indesitjat.

D'acord amb aquest principi, el primer pas ha estat l'avaluació de la composició actual del personal del CREI, posant especial atenció al paper del gènere i la nacionalitat.

Els resultats es mostren als Quadres 1 i 2. El Quadre 1 mostra que les dones representen el 35% del personal del CREI, constituint el 13% dels investigadors (inclosos els associats). D'altra banda, el Quadre 2 indica que la comunitat del centre és de nacionalitat diversa, amb una representació de nou països (inclosos quatre de fora de la UE). El desequilibri de gènere s'ha identificat com a qüestió important. El CREI està compromès a investigar les fonts del biaix i a emprendre, en cas necessari, les accions correctives pertinents. En concret, en el període 2010-2016, el 15% dels candidats que s'ha convidat al campus (per un procés de selecció) han estat dones i dues de les ofertes de feina s'han fet a aquest col·lectiu.

A mode de comparació, a la UE les dones presenten el 45% dels estudiants de doctorat però només un terç dels investigadors. Entre els centres CERCA, les dones representen un 36,8% del personal científic (CERCA, 2014). Tot i així, la infrarepresentació de la dona sembla especialment acusada en el camp principal d'especialització del CREI, la macroeconomia, i això fa que arribar a assolir l'equilibri de gènere sigui difícil. Als departaments d'economia espanyols, el percentatge de dones entre els professors titulars i els catedràtics és aproximadament d'un 39% i un 16%, respectivament.

---

<sup>2</sup> Maig 2016

**Quadre 1: El personal del CREI segons el gènere i la categoria professional**

2016	Investigadors	Investigadors Associats	Personal administratiu	Assistents de recerca predoctorals	Total
Núm. homes	9	4	0	2	15
Núm. dones	0	2	5	1	8
Total	9	6	5	3	23

**Quadre 2: Personal del CREI segons el gènere i la nacionalitat**

País	Nombre d'homes	Nombre de dones
Argentina	2	0
Canadà	1	0
França	1	0
Alemanya	1	0
Itàlia	4	1
Romania	0	1
Singapur	1	0
Espanya	4	6
Estats Units	1	0
Total	15	8

Una enquesta recent dels Estats Units (CSWEP, 2014) indica que les dones representen al voltant del 33% del professorat dels departaments d'economia sense programes de doctorat, el 22% dels departaments d'economia amb programes de doctorat i el 31% dels estudiants de doctorat. Si a més a més ens fixem en els diferents nivells dels departaments, la presència de la dona disminueix a mesura que augmenta l'èmfasi en la recerca, amb un 32,4% per als departaments sense programes de doctorat, un 15,4% per a tots els departaments amb programes de doctorat, un 14,1% per als 20 millors departaments i un 13,0% per als 10 millors departaments. Si ens centrem en els grups més joves, el percentatge de professors titulars que són dones és del 29,5% per als departaments amb programes de doctorat, del 21,3% per als 20 millors departaments i del 20,0% per als 10 millors departaments.

Malgrat que al CREI l'equilibri de gènere no difereix molt del dels departaments americans orientats a la recerca, aquestes xifres suggereixen que la identificació i eliminació d'obstacles a la participació femenina en recerca és un repte important per a la professió.

El CREI ha adoptat polítiques destinades a la conciliació de responsabilitats familiars significatives, com ara el naixement i la criança, ja que sovint comporten desigualtats en la carrera investigadora.

A més del dret legal a la baixa per maternitat/paternitat i del dret a sol·licitar la baixa temporal no remunerada, el CREI compta amb normes específiques per cobrir les necessitats familiars dels investigadors junior el contracte dels quals estigui vinculat a avaluació (*tenure track*). És important que la producció científica d'aquests investigadors es mesuri en relació al temps disponible real, tenint en compte aquestes obligacions familiars; per això, els investigadors juniors del CREI que són pares durant els sis primers anys del seu contracte compten amb una extensió garantida d'un any del període de *tenure track*.

En línia amb les polítiques internes de conciliació familiar, el CREI ofereix un horari de treball flexible. D'altra banda, totes les activitats oficials, inclosos els seminaris i la docència, es programen perquè siguin compatibles amb les obligacions familiars del personal acadèmic del CREI.

Finalment, es fa constar que les instal·lacions del CREI estan adaptades per a les persones amb minusvalidesa física.

## **Accions**

**Acció I:** Constitució d'un Comitè d'Igualtat d'Oportunitats permanent.

El Comitè d'Igualtat d'Oportunitats, integrat per un mínim de dues persones de gènere diferent (actualment Gino Gancia i Mariona Novoa), seran responsables de la recollida de suggeriments i del seguiment dels procediments del CREI pel que fa la igualtat d'oportunitats, així com de l'avaluació del progrés del centre envers els seus objectius en aquesta matèria. El Comitè també oferirà orientació confidencial en els casos de queixes sobre discriminació o assetjament.

**Responsable:** Comitè d'Igualtat d'Oportunitats.

**Marc temporal:** Establert el maig del 2016; renovació cada 2 anys.

**Indicadors:** Seguiment de l'equilibri de gènere i tractament de les queixes i suggeriments.

**Acció II:** Revisar les polítiques de suport familiar del CREI.

Reconsiderar les polítiques de maternitat i suport familiar del CREI. Comparar-les amb les d'altres institucions i recollir suggeriments sobre la seva millora. Assegurar que tots els treballadors del CREI coneixen aquestes polítiques.

**Responsable:** Comitè d'Igualtat d'Oportunitats

**Marc temporal:** Maig de 2017.

**Indicadors:** Revisar les polítiques de baixa per maternitat i incloure-les a la "Guia per als nous investigadors".

**Acció III:** Prevenció de qualsevol biaix de gènere en el procés de selecció de personal.

Fer un esforç per atraure sol·licitants de feina del sexe femení. Menció a les ofertes de feina de la declaració següent: "Per tal de promoure la representació equilibrada entre homes i dones a la plantilla, el CREI encoratja la participació de la dona en els processos de selecció".

Preparar un pla de suport per als candidats dels processos de selecció que tinguin parella i/o fills per tal de facilitar la mobilitat geogràfica. Promoure la interacció entre les candidates i les economistes del CREI i de la UPF.

**Responsable:** Cap de Selecció.

**Marc temporal:** Maig de 2017.

**Indicadors:** Nombre de sol·licitants dones, candidates entrevistades i convidades a visitar el campus.

**Acció IV:** Reforçar la participació de la dona a les activitats de CREI.

Considerar la possibilitat d'establir quotes mínimes de ponents femenines als seminaris i conferències, així com d'augmentar el nombre de dones al Comitè Científic Assessor.

**Responsable:** Organitzadors de seminaris i Director del CREI.

**Marc temporal:** Maig de 2018.

**Indicadors:** Nombre de dones entre els ponents dels seminaris i conferències, els visitants i Comitè Científic Assessor del CREI.

**Acció V:** Activitats especials d'orientació i assessorament per a les investigadores.

Convidar investigadores sènior, a ser possible implicades en el CSWEP, WinE o associacions similars dirigides a la promoció de dones economistes al sector acadèmic, a impartir ponències i a entrevistar-se amb investigadores i doctorandes.

**Responsable:** Organitzadors de seminaris.

**Marc temporal:** anual.

**Indicadors:** Nombre d'invitacions i d'entrevistes amb investigadores i doctorandes.

**Acció VI:** Protocol contra l'assetjament i la discriminació.

Desenvolupar un protocol intern de prevenció i tractament de casos d'assetjament i discriminació. Amb anterioritat a l'aprovació del protocol, les queixes sobre assetjament i discriminació es poden adreçar al Comitè d'igualtat d'oportunitats o al Director del CREI, els quals actuaran amb confidencialitat. El Director i el President del CREI tenen el dret de prendre mesures disciplinàries en casos de conducta inadequada.

**Responsable:** Gerent.

**Marc temporal:** Maig de 2018.

**Indicadors:** El document es farà públic a la web del CREI.

## **Avaluació i revisió**

El Comitè d'igualtat d'oportunitats avaluarà les accions periòdicament. El Pla d'acció es revisarà al maig del 2018.

## **Annex**

### **Marc legal**

Constitución Española 1978. Article 9.2. Article 14.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

LLEI ORGÀNICA 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, Article 4. Drets i principis rectors. Article 19. Drets de les dones. Article 41. Perspectiva de gènere.

### **Referències**

Bagues, Manuel (2015). "The Status of Women in Economics in Spain" 3rd COSME Newsletter  
<http://www.genderworkshop.com/en/blog/cosme-newsletter-2015/>

CSWEP (2014). Report of the Committee on the Status of Women in the Economics Profession  
<https://www.aeaweb.org/content/file?id=702>

CERCA (2014). Equal Opportunities and Diversity Management Plan  
<http://cerca.cat/en/women-in-science/>

### **Enquesta anònima realitzada el 2015**

1. Creus que el CREI està compromès amb la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per a tothom?
2. Creus que hi ha cap discriminació en la remuneració basada en el gènere, raça o a favor/en contra d'algun altre grup?
3. Creus que hi ha discriminació en les promocions?
4. Creus que hi ha discriminació en els processos de selecció?
5. Estàs assabentat de les polítiques del CREI sobre la baixa per maternitat/paternitat?
6. Creus que les polítiques del CREI sobre maternitat/paternitat són adequades?
7. Sabries com denunciar un cas de discriminació o d'assetjament sexual?
8. Creus que cal alguna mena d'acció a favor de l'augment de la representació dels grups infrarepresentats?
9. Quines mesures hauria d'adoptar el CREI per promoure la igualtat d'oportunitats i la no discriminació?