
Pla d'igualtat d'oportunitats i gestió de la diversitat

Institució CERCA

Abril 2014



ÍNDEX

1. Introducció
2. Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i Gestió de la Diversitat
3. Situació de partida i diagnosi
4. Reptes per als propers 4 anys
5. Recomanacions sobre els plans d'igualtat i de gestió de la diversitat dels centres CERCA
 - a. Compromís
 - b. Línies estratègiques
 - c. Objectius
 - d. Mesures concretes a desenvolupar de manera immediata
 - e. Sistema d'avaluació
6. Calendari aproximat
7. Bibliografia i webs relacionats
8. Glossari

1. Introducció

El col·lectiu de centres CERCA i les persones que l'integren basa la seva activitat en el respecte i igualtat entre les persones implicades. Tant la gestió de la recerca com les polítiques d'elegibilitat, ocupabilitat, representació institucional, distribució de recursos i avaluació han d'estar fonamentades en la justa valoració de les persones i evitar possibles biaixos i tendències discriminatòries.

A la Unió Europea les dones són el 50% dels estudiants universitaris, i el 45% dels doctorands però en canvi només representen un terç del personal investigador. Aquest situació no ha variat pràcticament en els darrers 10 anys.

Malgrat que les dones investigadores han començat a entrar amb força en alguns camps científics, aquest increment de xifres no és una evidència de l'absència del biaix de gènere. Aquest impedeix la plena participació de la dona a la ciència, cosa que obstrueix la meritocràcia acadèmica i alhora limita els recursos humans necessaris per als avenços en competitivitat en la propera dècada (Corinne A. Moss-Racusin et al., 2012).

També, en algunes àrees s'ha vist com hi ha una distribució desigual dels recursos econòmics en recerca per a homes i dones: hi ha menys dones rebent fons com a investigadores principals de projecte, i alhora amb menys diners quan els projectes són concedits (Michael G Head et al., 2013).

La implementació de les pautes d'actuació adequades ha de portar a una situació d'equilibri que generarà una més gran creativitat i excel·lència en la dinàmica científica i tecnològica dels centres CERCA.

A aquest efecte s'ha creat una Comissió que s'ha reunit durant el segon semestre de 2013 i a principis de 2014 per discutir i dissenyar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats i Gestió de la Diversitat. Aquest Pla és una proposta als centres CERCA perquè el personalitzin en cada cas i puguin així implementar les mesures corresponents, si escau.

2. Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i Gestió de la Diversitat

Composició de la Comissió:

Mara Dierssen

Cap de grup. Centre de Regulació Genòmica (CRG).

Inés Garriga

Directora de creativitat i innovació. Institut de Cultura de Barcelona (ICUB).

Genoveva Martí

Professora d'investigació ICREA. Facultat de Filosofia de la UB.

Victòria Miquel

Directora de projectes de l'àrea de recerca i d'avaluació. Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR).

Begoña Navarrete

Gerent. Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya.

Lluís Rovira

Director de la Institució CERCA.

Isabelle Vernós

Professora d'Investigació ICREA i Cap de grup al Centre de Regulació Genòmica (CRG). Membre del Comitè Permanent per a Conflictes d'Interessos, Mala Conducta Científica i Qüestions Ètiques.

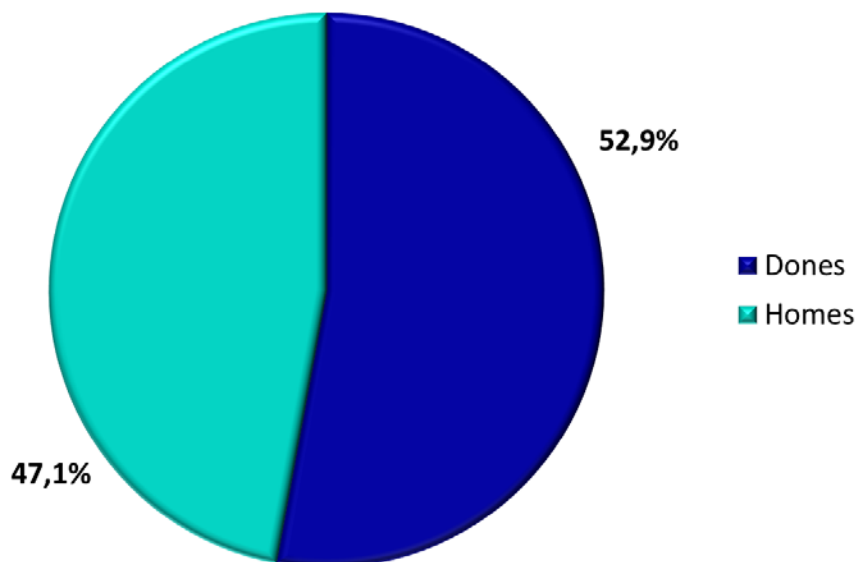
3. Situació de partida i diagnosi

ACRONIM	Total personal % dones		Àmbit	DONES						HOMES					
				Investigadors			Altres			Investigadors			Altres		
				ACAD.	permanents	Postdoc	Predoc	investigadors	Altres	ACAD.	permanents	Postdoc	Predoc	investigadors	Altres
CED	78	50,00%	CS	29	1	1	26	1	10	36	12	7	17	0	0
CIMNE	233	24,46%	E	34			5	14	15	23	165	17	39	30	12
CRAG	312	43,91%	CV	92	28	22	35	7	45	135	26	40	38	31	40
CREAF	155	36,13%	CV	25	6	2	16	1	31	68	37	7	18	6	11
CREAL	107	66,36%	CM	32	5	13	14		39	18	8	5	5		0
CREI	28	32,14%	CS	3	0	1	1	1	6	19	6	5	6	2	16
CRESA	114	54,39%	CV	30	17		13		32	34	22		11	1	21
CRESIB	148	63,51%	CM	54	10	11	20	13	40	41	19	4	10	8	42
CRG	417	50,84%	CM	150	5	42	51	52	62	166	24	71	49	22	0
CRM	29	41,38%	C	6			2	3	1	6	12	1	2	3	31
CTFC	147	52,38%	CV	42	2	5	0	35	35	50	4	11	2	33	20
CTTC	131	20,61%	E	15	8			6	1	12	97	62	2	15	4
CVC	131	26,72%	E	21	3	5	11	2	14	80	18	21	37		0
IBEC	243	49,79%	CM	103	9	17	46	31	18	114	26	15	46	27	3
IC3	41	48,78%	C	12			8	2	2	8	14	4	7	2	3
ICAC	53	56,60%	H	15	3	4	8		15	17	6	5	6		6
ICCC	94	70,21%	CM	34	8	5	14	7	32	14	4	2	3	5	14
ICFO	294	26,19%	C	50	3	19	23	5	27	186	22	82	70	12	1
ICIQ	318	43,71%	C	104	1	45	38	20	35	158	17	71	56	14	40
ICN	191	40,84%	C	53	4	14	20	15	25	82	16	27	21	18	31
ICP	52	48,08%	C	12	1	4	5	2	13	22	5	8	3	6	0
ICRA	93	47,31%	C	34	2	8	16	8	10	39	9	9	18	3	0
ICRPC	11	54,55%	H	4	0	2	2		2	3	2	1	0		31
IDIBAPS	368	72,83%	CM	233	43	28	104	58	35	90	28	12	44	6	39
IDIBELL	481	67,78%	CM	145	31	44	69	1	181	81	13	28	40	0	74
IDIBGI	73	69,86%	CM	32	0	10	9	13	19	15	1	1	6	7	7
IEEC	266	26,32%	C	56	11	23	22	0	14	160	67	35	57	1	36
IFAE	110	20,00%	C	17	4	3	8	2	5	66	16	15	23	12	22
IG	26	50,00%	E	7			1	3	3	6	10	3	1	1	0
IGTP	146	80,82%	CM	56	19	6	29	2	62	18	8	2	7	1	10
IISPV	60	83,33%	CM	37	33		4		13	9	6		3		5
IJC	21	76,19%	CM	12	2	4	6	0	4	5	2	0	2	1	22
IMIM	663	61,54%	CM	224	21	24	50	129	184	201	29	14	12	146	41
IMPPC	68	57,35%	CM	21	6	5	9	1	18	19	9	5	5	0	0
IPHES	62	50,00%	H	27	12	2	6	7	4	27	12	2	6	7	0
IR ST. PAU	788	51,14%	CM	231	192	4	35		172	332	301	2	29		26
IRB	420	55,00%	CM	144	18	51	75		87	147	37	47	63		53
IRB LLEIDA	314	50,96%	CM	116	50	8	38	20	44	113	86	3	15	9	79
IREC	115	36,52%	E	16	3	3	7	3	26	61	20	12	19	10	20
IRSCAIXA	61	72,13%	CM	17	1	9	7	0	27	14	6	4	2	2	3
IRTA	567	50,79%	CV	136	69	16	30	21	152	139	80	12	33	14	140
MOVE	53	35,85%	CS	17	13		4		2	33	27	3	3		7
VHIO	205	75,12%	CM	70	2	18	4	46	84	25	7	10	3	5	18
VHIR	573	72,95%	CM	142	28	27	87		276	76	31	16	29		13
TOTAL	8817	52,91%		2710	674	521	990	525	1955	3211	1156	665	868	439	941
Ciències			C												
Ciències de la vida			CV												
Ciències socials			CS												
Humanitats			H												
Ciències Mèdiques			CM												
Enginyeries			E												

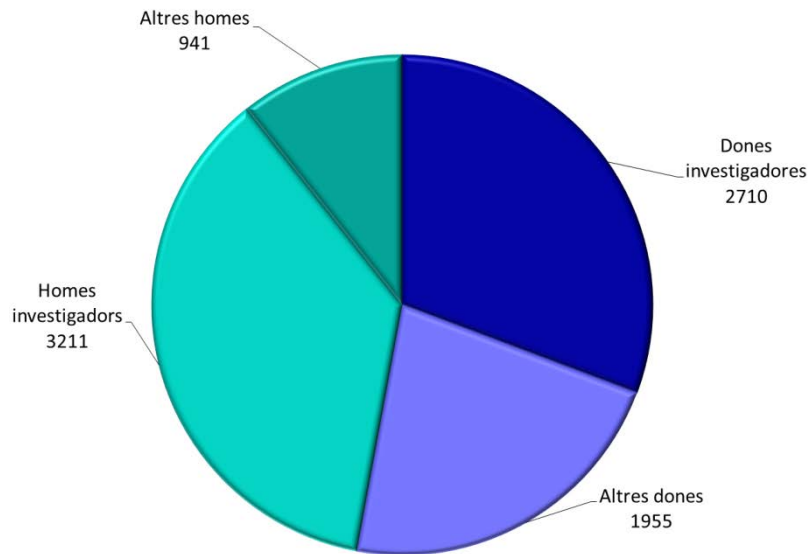
I2CAT no ha facilitat dades desagregades. CMRB i AGROTECNIO no han estat avaluats i no es disposa de les seves dades comparables als altres centres CERCA.

Les dades de la taula anterior corresponen a la recopilació de dades a partir de les avaluacions CERCA efectuades entre 2012 i 2013. S'hi observa un percentatge desigual de dones en els centres de recerca, si bé en els centres CERCA de Ciències mèdiques és on el percentatge és més elevat, i en canvi als centres CERCA d'Enginyeria i Ciències aquest és més baix.

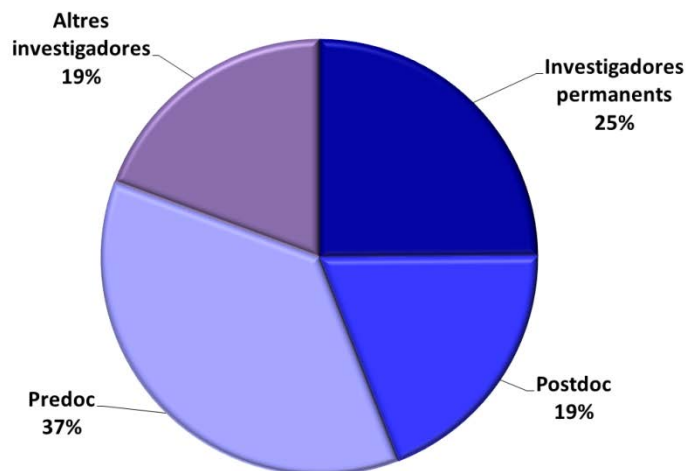
D'altra banda, l'any 2014 només hi ha dues dones entre 46 centres que ocupin el càrrec de directora, i els altres 44 són homes. És a dir, s'observa una distribució desigual de les dones en disciplines més tècniques, que mostra una tendència molt similar a la que s'observa des de fa anys, i per altra banda el seu lideratge no es veu incrementat sinó minvat en els centres CERCA respecte al panorama general.



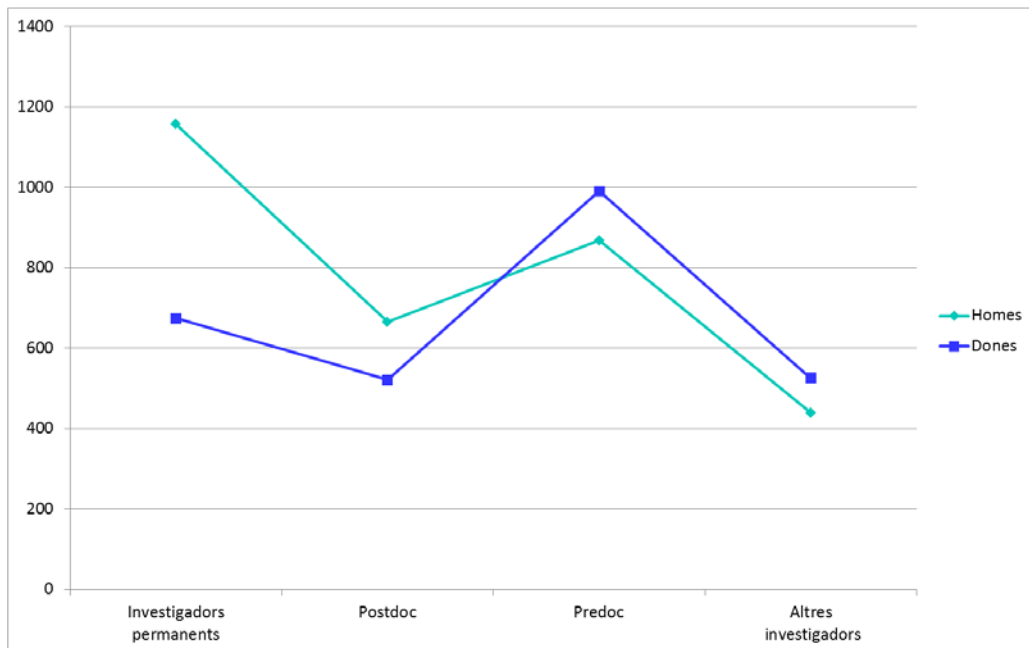
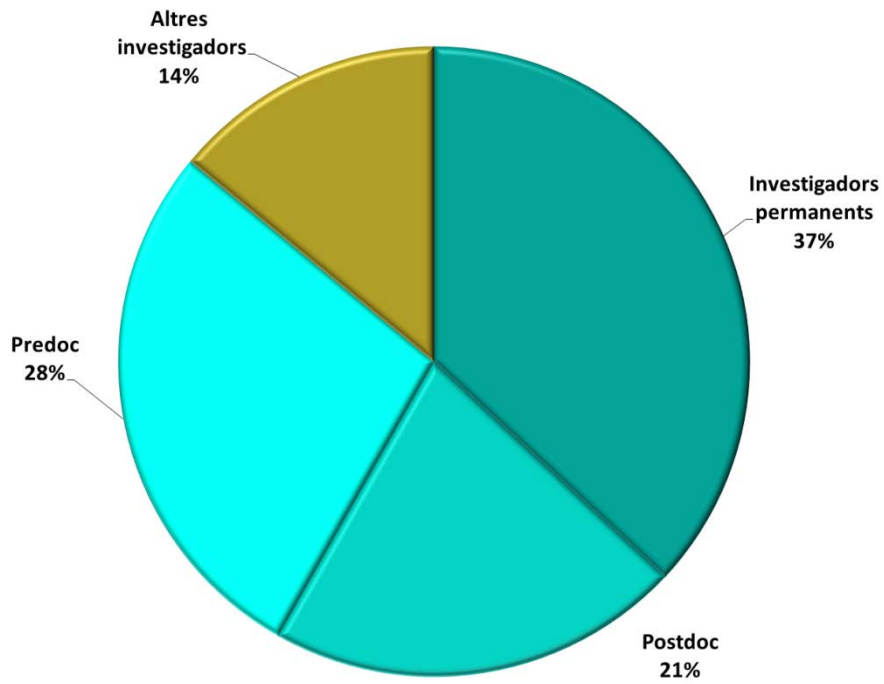
A banda, si s'analitza el percentatge d'investigadores permanents, postdocs i predocs, es pot concloure que la dinàmica és oposada a la dels investigadors homes, els quals representen el 63% del personal investigador permanent, i les dones només el 37%.



Dones investigadores



Homes investigadors



Centre CERCA	% Dones amb comandament
Agrotecnio – Centre de Recerca en Agrotecnologia	29%
CED – Centre d'Estudis Demogràfics	50%
CIMNE – Centre Internacional de Mètodes Numèrics en Enginyeria	25%
CMR[B] – Centre de Medicina Regenerativa de Barcelona	75%
CRAG – Centre de Recerca en Agrigenòmica	40%
CREAF – Centre de Recerca Ecològica i Aplicacions Forestals	50%
CREAL – Centre de Recerca en Epidemiologia Ambiental	43%
CREI – Centre de Recerca en Economia Internacional	50%
CRESA – Centre de Recerca en Sanitat Animal	0%
CRESIB – Centre de Recerca en Salut Internacional de Barcelona	25%
CRG – Centre de Regulació Genòmica	40%
CRM – Centre de Recerca Matemàtica	0%
CTFC – Centre Tecnològic Forestal de Catalunya	50%
CTTC – Centre Tecnològic de Telecomunicacions de Catalunya	30%
CVC – Centre de Visió per Computador	38%
i2CAT – Internet i Innovació Digital a Catalunya	0%
IBEC – Institut de Bioenginyeria de Catalunya	30%
IC3 – Institut Català de Ciències del Clima	14%
ICAC – Institut Català d'Arqueologia Clàssica	29%
ICCC – Institut Català de Ciències Cardiovasculars	60%
ICFO – Institut de Ciències Fotòniques	16%
ICIQ – Institut Català d'Investigació Química	10%
ICN2 – Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia	20%
ICP – Institut Català de Paleontologia Miquel Crusafont	13%
ICRA – Institut Català de Recerca de l'Aigua	0%
ICRPC – Institut Català de Recerca en Patrimoni Cultural	0%
IDIBAPS – Institut d'Investigacions Biomèdiques August Pi i Sunyer	40%
IDIBELL – Institut d'Investigació Biomèdica de Bellvitge	25%
IDIBGI – Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	33%
IEEC – Institut d'Estudis Espacials de Catalunya	20%
IFAE – Institut de Física d'Altes Energies	11%
IGTP – Institut d'Investigació en Ciències de la Salut Germans Trias i Pujol	69%
IISPV – Institut d'Investigació Sanitària Pere Virgili	5%
IJC – Institut de Recerca Contra la Leucèmia Josep Carreras	0%
IMIM – Institut Hospital del Mar d'Investigacions Mèdiques	30%
IMPPC – Institut de Medicina Predictiva i Personalitzada del Càncer	18%
IPHES – Institut Català de Paleoecologia Humana i Evolució Social	0%
IR-Sant Pau – Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau	31%
IRB Barcelona – Institut de Recerca Biomèdica	38%
IRB Lleida – Institut de Recerca Biomèdica de Lleida	0%
IREC – Institut de Recerca en Energia de Catalunya	0%
IrsiCaixa – Institut de Recerca de la Sida	29%
IRTA – Institut de Recerca i Tecnologia Agroalimentària	27%
MOVE – Markets, Organizations and Votes in Economics	67%
VHIO – Vall d'Hebron Institut d'Oncologia	25%
VHIR – Vall d'Hebron Institut de Recerca	10%
Total	26%

A la taula següent es fa constar una modificació de la taula de Recursos humans per a futures avaluacions CERCA, proposada per la Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i Gestió de la Diversitat. Es tracta d'obtenir informació que permeti diferenciar la situació real en termes no tant de nombre de dones sinó de llocs de lideratge. Caldrà també elaborar, si escau, una proposta de taula per recollir les dades sobre les minories ètniques presents als centres CERCA.

	Total no. of full-time equivalents	Total no. of persons	Women	
			Number	%
Total				
1. Academic staff²				
GL senior				
GL junior				
Staff scientists				
Postdoctoral				
Predocctoral				
Others				
2. Non-academic staff				
- Administration				
- Core scientific platforms				
- Laboratory support				
IT staff				
Others				
TOTAL				

² Personal assigned to the Institute, but not necessarily paid by the Institute

Actualment els centres CERCA estan introduint les seves dades de gestió de la recerca a la base de dades UNEIX. En el moment que aquestes dades estiguin disponibles permetran l'anàlisi amb més detall que l'actual de les persones que treballen als centres. Es preveu que a finals de 2014 aquesta informació ja sigui consultable.

4. Reptes per als propers 4 anys

- Que cada centre porti a terme un exercici d'autoavaluació i que basant-se en això elabori el seu propi pla d'acció que li permeti progressar respecte a la situació de partida.
- Que el conjunt de centres globalment mostri una disminució de diferències de gènere, i també que cada un d'ells equilibri en gènere, si escau, els seus òrgans de govern, representants del centre, i els salaris, si escau.
- Ja que aquest Pla ha d'esdevenir una eina per gestionar la diversitat, caldrà que permeti obtenir les dades per poder analitzar les minories en els diferents centres CERCA.
- Esdevenir referents institucionals a Catalunya en aquesta matèria.

5. Recomanacions sobre els plans d'igualtat i de gestió de la diversitat dels centres CERCA

a) Compromís

El col·lectiu de centres CERCA reconeixen que la diversitat cultural, demogràfica i social, i concretament la diversitat de gènere, incrementa la qualitat de la investigació i contribueix a la seva excel·lència.

Equips de treball diversos generen més innovació, idees més efectives i viables, plantegen enfocaments alternatius i incrementen l'anàlisi crítica.

Per als centres CERCA la diversitat i la igualtat d'oportunitats és, a més, un valor de justícia social i un factor de competitivitat.

Els centres CERCA coincideixen també en la necessitat d'atraure i retenir els millors investigadors i consideren que la representació desigual de les dones en posicions clau de direcció i investigació suposa un repte a superar per a la societat i per a la cerca de l'excel·lència en la investigació.

Des d'aquesta visió, els centres CERCA es comprometen a implementar cada un d'ells un Pla d'igualtat i gestió de la diversitat, que serà avaluat cada 4 anys, sobre la base de:

- Promoure la diversitat, i concretament la diversitat de gènere, i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones com a eix estratègic en l'assoliment d'una més gran eficàcia, innovació, creativitat i competitivitat
- Crear condicions que evitin la discriminació i l'assetjament.
- Fer-ne un seguiment periòdic.
- Exercir un lideratge clar, transparent i visible des dels comitès executius en la gestió i inclusió de la diversitat com a eix estratègic per a una més gran eficàcia, innovació, creativitat i competitivitat.

b) Línies estratègiques

Els centres CERCA han identificat quatre àrees prioritàries o línies d'actuació al voltant de les quals es dissenyaran les accions específiques per promoure la diversitat i igualtat

- Lideratge, visió i estratègia dels centres CERCA.
- Condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball. Mesures per evitar els biaixos.
- Promoció de la perspectiva de gènere en la recerca.
- Rendició de comptes i seguiment.

c) Objectius

Lideratge, visió i estratègia dels centres CERCA

Liderar i promoure des dels comitès de govern o executius de cada centre les polítiques de diversitat i igualtat, i donar visibilitat a les mesures preses.

Desenvolupar i implantar polítiques de gestió de la diversitat i igualtat i plans d'actuació que siguin mesurables i quantificables i que incloguin sistemes de seguiment transparents. L'avaluació de l'impacte d'aquests plans inclourà indicadors que permetin relacionar les mesures d'igualtat i gestió de la diversitat amb la qualitat de la investigació, tenint en compte que pot haver-hi un biaix de base.

Transversalitzar la gestió de la diversitat i concretament la perspectiva de gènere a tots els nivells de l'organització, incloent-hi els directius, i en totes les polítiques del centre.

Designar a cada centre CERCA una persona o comitè responsable de la gestió de la diversitat dins del seu centre, i elaborar un Pla d'igualtat d'oportunitats i gestió de la diversitat. Sempre que sigui possible, se'l convidarà a participar en les reunions en les quals es tractin qüestions rellevants per a la perspectiva de gènere (incloent-hi processos de selecció de personal, ofertes de treball, etc.).

Equilibrar la composició de gènere i d'altres minories dels Executive Boards dels centres CERCA i del Scientific Advisory Board (SAB).

Equilibrar la participació de dones i homes en els actes institucionals i en aquells vinculats a la recerca (congressos, comitès, reunions).

Informar, prevenir i formar per evitar qualsevol tipus de discriminació.

Augmentar la visibilitat de les dones i membres de col·lectius minoritaris als centres CERCA i en les accions de comunicació del centre (mitjans generalistes i de difusió científica).

Condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball. Mesures per evitar els biaixos

Seleccionar el personal de manera respectuosa i igualitària. Els criteris de selecció i de qualitat, així com la comunicació i difusió de les possibles vacants, s'hauran de supervisar sistemàticament i permanentment. Quan el percentatge de dones candidates sigui inferior al dels homes caldrà revisar els processos. En paral·lel, es dissenyaran formes de reclutament actiu entre possibles dones candidates quan es prevegi que aquest percentatge pot ser inferior.

Caldrà considerar en cada cas el llançament d'un programa d'incentivació, seguint els criteris dels *Targets of Opportunity Programs (Recruiting Members of Underrepresented Groups)* que s'han aplicat, i en alguns casos encara s'apliquen, en universitats arreu del món.

Implantar mesures de capacitació i orientació per al desenvolupament de la carrera investigadora i de participació institucional entre les dones.

Fomentar entre les dones investigadores el seu dret a negociar condicions laborals que permetin conciliar la vida familiar i la carrera investigadora i accedir a les mateixes condicions salarials i d'incentius que les dels homes.

Contribuir significativament a assolir un model de conciliació familiar i laboral orientat a la igualtat en la cura i la coresponsabilitat.

Promoció de la perspectiva de gènere en la recerca

Formar els investigadors que participin en el disseny de polítiques o plans d'actuació i de distribució de fons destinats a la recerca, així com aquells que són avaluadors o editors de revistes o publicacions científiques, en la necessitat d'incloure la perspectiva de gènere en la recerca i en mesures concretes de com fer-ho, especialment en aquells camps en els quals aquesta perspectiva sigui rellevant.

Incloure la perspectiva de gènere en les línies estratègiques d'investigació dels centres CERCA, tot respectant les especificitats de cada àrea de recerca.

Transparència, rendició de comptes i seguiment

Publicar i difondre les polítiques de gestió de la diversitat i d'igualtat i els plans d'actuació.

Dissenyar un sistema específic d'indicadors de seguiment i d'impacte que garanteixen un seguiment efectiu de la implantació dels plans d'actuació i permeti mesurar-ne els resultats.

Desagregar per gènere els diferents indicadors i estadístiques dels centres CERCA, especialment aquells relacionats amb el govern dels centres, la investigació i l'administració.

Incloure un apartat a les memòries anuals sobre la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat.

Mesures concretes a desenvolupar de manera immediata

Crear una Comissió de suport que rebí dels diferents centres CERCA consultes i propostes, i que proposi solucions als conflictes que es puguin plantejar. La Comissió de suport estarà formada per una representació (rotatòria) de les persones responsables de la gestió de la diversitat de cada centre i per un nombre a determinar d'investigadors externs, preferentment persones amb experiència en docència i recerca en centres internacionals de prestigi i que siguin bones coneixedores de les polítiques d'igualtat d'oportunitats i gestió de la diversitat.

Designar a cada centre CERCA una persona responsable de la gestió de la diversitat dins del seu centre, que dinamitzarà internament l'elaboració d'un Pla d'igualtat d'oportunitats i gestió de la diversitat, d'acord amb les línies mestres d'aquest Pla i en col·laboració amb els membres de la Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i Gestió de la Diversitat descrita al punt 2.

Incloure un apartat a la memòria anual de cada centre l'any 2014 i següents sobre la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat. La Comissió de suport revisarà també les memòries anuals i proposarà millores allà on pertoqui, prenent també cura de la coherència de les polítiques dels diversos centres.

Desenvolupar un apartat al web de CERCA sobre els continguts d'aquest Pla.

Promoure que els centres CERCA obtinguin la HR Excellence in Research Award, i que en aquesta estratègia a cada centre CERCA s'incloguin explícitament els aspectes de gènere.

Sistema d'avaluació

CERCA revisarà en la seva avaluació periòdica cada 4 anys la política i les accions d'igualtat i gestió de la diversitat dins de cada centre de recerca CERCA.

Definició d'indicadors.

6. Calendari aproximat

Febrer-març de 2014	Pla d'igualtat
Març de 2014	Consulta pública als centres CERCA
28 d'abril de 2014	Presentació a CERCA Conference 2014
Juny de 2014	Designació d'un responsable per centre
Desembre de 2014	Elaboració de plans d'igualtat a tots els centres CERCA
2016-2017	Avaluació CERCA

7. Bibliografia i webs relacionats

Silvia Knobloch-Westerwick et al. The Matilda effect in Science Communication: An experiment on Gender bias in publication quality perceptions and collaboration interest. *Science Communication*. October 2013 vol. 35 no. 5 603-625.

Michael G Head et al. Differences in Research funding for women scientists: a systematic comparison of UK investments in global infectious disease research during 1997-2010. *BMJ Open* 2013; vol. 3 Issue 12.

Corinne A. Moss-Racusin et al. Science faculty's subtle gender biases favor male students. *PNAS*. 2012; vol. 109 no. 41.

Victòria Miquel. Dones i Ciència: Pla d'Acció a Catalunya. Propostes d'actuació per a superar les desigualtats de gènere en l'àmbit científic. Juliol 2005.

<http://scx.sagepub.com/content/35/5/603.abstract>

<http://www.nature.com/news/bibliometrics-global-gender-disparities-in-science-1.14321#/b7>

<http://online.liebertpub.com/doi/abs/10.1089/jwh.2005.14.684>

<http://www.pnas.org/content/109/41/16474>

<http://www.nature.com/news/inequality-quantified-mind-the-gender-gap-1.12550>

<http://www.plosone.org/article/info%3Adoi%2F10.1371%2Fjournal.pone.0022590>

<http://www.the-scientist.com/?articles.view/articleNo/29068/title/Are-Women-Better-PIs/>

<http://www.nature.com/nature/journal/v505/n7482/full/505160b.html>

<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23251502>

<http://www.plosone.org/article/info%3Adoi%2F10.1371%2Fjournal.pone.0066212>

8. Glossari

AGAUR	Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca
Agrotecnio	Centre de Recerca en Agrotecnologia
CED	Centre d'Estudis Demogràfics
CERCA	Centres de Recerca de Catalunya
CIMNE	Centre Internacional de Mètodes Numèrics en Enginyeria
CMR[B]	Centre de Medicina Regenerativa de Barcelona
CRAG	Centre de Recerca en Agrigenòmica
CREAF	Centre de Recerca Ecològica i Aplicacions Forestals
CREAL	Centre de Recerca en Epidemiologia Ambiental
CREI	Centre de Recerca en Economia Internacional
CReSA	Centre de Recerca en Sanitat Animal
CRESIB	Centre de Recerca en Salut Internacional de Barcelona
CRG	Centre de Regulació Genòmica
CRM	Centre de Recerca Matemàtica
CTFC	Centre Tecnològic Forestal de Catalunya
CTTC	Centre Tecnològic de Telecomunicacions de Catalunya
CVC	Centre de Visió per Computador
i2CAT	Internet i Innovació Digital a Catalunya
IBEC	Institut de Bioenginyeria de Catalunya
IC3	Institut Català de Ciències del Clima
ICAC	Institut Català d'Arqueologia Clàssica
ICCC	Institut Català de Ciències Cardiovasculars
ICFO	Institut de Ciències Fotòniques
ICIQ	Institut Català d'Investigació Química
ICN2	Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia
ICP	Institut Català de Paleontologia Miquel Crusafont
ICRA	Institut Català de Recerca de l'Aigua

ICREA	Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats
ICRPC	Institut Català de Recerca en Patrimoni Cultural
IDIBAPS	Institut d'Investigacions Biomèdiques August Pi i Sunyer
IDIBELL	Institut d'Investigació Biomèdica de Bellvitge
IDIBGI	Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta
IEEC	Institut d'Estudis Espacials de Catalunya
IFAE	Institut de Física d'Altes Energies
IGTP	Institut d'Investigació en Ciències de la Salut Germans Trias i Pujol
IISPV	Institut d'Investigació Sanitària Pere Virgili
IJC	Institut de Recerca contra la Leucèmia Josep Carreras
IMIM	Institut Hospital del Mar d'Investigacions Mèdiques
IMPPC	Institut de Medicina Predictiva i Personalitzada del Càncer
IPHES	Institut Català de Paleoecologia Humana i Evolució Social
IR-Sant Pau	Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau
IRB Barcelona	Institut de Recerca Biomèdica
IRB Lleida	Institut de Recerca Biomèdica de Lleida
IREC	Institut de Recerca en Energia de Catalunya
IrsiCaixa	Institut de Recerca de la Sida
IRTA	Institut de Recerca i Tecnologia Agroalimentàries
MOVE	Markets, Organizations and Votes in Economics
UAB	Universitat Autònoma de Barcelona
UNEIX	Sistema d'Informació d'Universitats i Recerca
VHIO	Vall d'Hebron Institut d'Oncologia
VHIR	Vall d'Hebron Institut de Recerca





Via Laietana, 2

08003 Barcelona

Tel. 935 536 733

www.cerca.cat