



# PLA DE CARRERA INVESTIGADORA

14 de desembre de 2021



## 1. Presentació: objectius i factors condicionants

El CED és un centre del sistema CERCA i com a tal està sotmès a una avaluació externa que no inclou una avaluació individual del personal investigador. D'acord amb la institució CERCA, les decisions i mètodes d'avaluació individual del seu personal corresponen a cada centre. És per aquest motiu que en el Contracte programa 2007-2012 signat amb el CED per part de la Generalitat de Catalunya es va establir com objectiu l'avaluació periòdica i individual del personal de recerca. El procediment redactat llavors s'ha anat actualitzant periòdicament.

La signatura d'adhesió, per part del CED, a la Carta europea de la recerca i al Codi de conducta per a la contractació de personal investigador el juliol de 2014 i la posterior obtenció de la distinció "hr" d'excel·lència el febrer de 2016, ha comportat ampliar i revisar els protocols del Sistema de qualitat del Centre, i entre ells el d'establir una carrera investigadora d'acord amb les possibilitats legals i econòmiques de l'entitat.

Aquest document desenvolupa el protocol de gestió de recursos humans (P1) del Sistema de qualitat del Centre d'Estudis Demogràfics (CED), pel què fa a la carrera investigadora, en descriure els criteris, els requeriments i el procés de gestió del desenvolupament professional del personal investigador.

La recerca té lloc en un entorn competitiu, amb estructures de gran complexitat en recursos humans i materials que requereixen una formació molt especialitzada i interdisciplinària amb alts nivells d'excel·lència i creativitat. Es tracta d'una activitat marcadament professionalitzada, que exigeix una forta motivació personal i capacitat de treball en equip. Incentivar l'excel·lència suposa també reconèixer-la també a nivell salarial. Desenvolupar un pla de promoció i permanència del personal investigador adequat a les disponibilitats de cada institució és un element fonamental pel bon govern dels centres de recerca. Amb aquest objectiu, el present Pla de carrera investigadora estableix les bases d'accés, permanència i promoció de les places estructurals o permanents del CED, i descriu la tipologia del contractes de caràcter temporal del personal investigador.

En l'elaboració d'aquest Pla, el CED ha fet seus els principis de la *Carta Europea i el Codi per a la recerca* (vegeu annex 1). En concret:

- els principis 13 i 15, que estableixen un sistema d'avaluació per a la promoció que s'ha de donar a conèixer en el moment de la contractació,
- el principi 21, especialment en els casos del reclutament a nivell postdoctoral,
- el principi 25, en promoure l'estabilitat del personal de recerca i de suport tot dissenyant la seva estratègia de desenvolupament professional,
- el principi 30, d'orientació del personal de recerca pel que fa a les possibilitats d'ocupació i creixement, tant dins com fora de la pròpia institució.

La present regulació de la carrera investigadora fa referència al personal estructural o permanent, segons la relació de llocs de treball aprovada pel Consell de govern del CED i que són ocupats per personal amb un contracte indefinit o, eventualment, temporal de forma interina. El Pla exclou expressament les posicions de caràcter temporal vinculades a ajuts externs, les condicions salarials i la permanència dels quals, venen marcades per les mateixes convocatòries.<sup>1</sup> El CED n'incentiva la seva participació en el sistema d'ajuts externs a la contractació, en el marc de les convocatòries de la Comissió Europea, l'Estat Espanyol o la Generalitat de Catalunya.

---

<sup>1</sup> En concret fem referència especialment a les dels programes català (Formació d'Investigadors, Beatriu de Pinós), espanyol (Formación de Personal Investigador, Formación de Personal Universitario, Juan de la Cierva, Ramon y Cajal) i europeu (Marie Curie), entre d'altres.

Les condicions d'accés, permanència i promoció del personal investigador del CED estan condicionades per tres factors principals:

- En primer lloc, les característiques dels investigadors o investigadores en quan a la seva trajectòria acadèmica i mèrits de recerca, que inclouen publicacions, projectes d'investigació bàsica o aplicada i d'altres activitats.
- En segon lloc, a la disponibilitat pressupostària i de places vacants de la institució. La política de contractació està supeditada a les possibilitats de finançament i pressupostàries del CED a mig i llarg termini<sup>2</sup>. El Pla de carrera investigadora té necessàriament en compte la dimensió reduïda de CED en comparació a d'altres centres del Sistema català de recerca, universitats o d'altres organismes internacionals. Com a organisme públic, el CED està sotmès a les directrius de la Generalitat de Catalunya i, en conseqüència, es veu afectat per les possibles restriccions generals que prohibeixen les contractacions o els augments salarials, amb independència del resultat econòmic de la institució i de la producció del seu personal de recerca<sup>3</sup>. Aquestes circumstàncies, externes a l'àmbit de decisió del CED, poden eventualment limitar les possibilitats de fer efectiu un pla adequat i realista de carrera investigadora.
- En tercer lloc, el CED està subjecte a la normativa legal vigent: la Llei de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, així com l'Estatut del treballadors, configuren el marc jurídic en el qual es desenvolupa tota la contractació. La futura aprovació d'un conveni col·lectiu pel personal investigador a Catalunya, obligaria al CED, si s'escau, a revisar el present Pla de carrera investigadora.

## 2. Tipologia del personal contractat

El Centre d'Estudis Demogràfics està constituït per personal investigador doctor, per personal investigador en formació i per personal de suport a la recerca (tècnic, de gestió i administratiu). Aquest personal s'estructura en diferents nivells i categories salarials, d'acord amb la seva formació, capacitat i responsabilitat.

La taula 1 mostra les categories de recerca del personal investigador. L'adscripció a cada nivell es realitza en el moment de la contractació i posteriorment es pot promocionar en l'escala d'acord amb l'experiència adquirida, especialment, en base a l'activitat de recerca.

Taula 1 Nivells salarials i relació de llocs de treball

Numenclatura EU	Nivell salarial	Categoria	Tipologia
R4A	Nivell 1	Investigador/a distingit/da	Llocs de treball estructurals, contractes indefinits o en interinitat
R4B	Nivell 2		
R3A	Nivell 3		
R3A	Nivell 4	Investigador/a senior	
R3B	Nivell 5		
R3B	Nivell 6		
R2A	Nivell 7	Investigador/a postdoctoral	Llocs de treball no estructurals, contractes temporals lligats a ajuts a la contractació o a projectes
R2A	Nivell 8		
R2A	Nivell 9		
R2B	Nivell 10	Investigador/a postdoctoral recent	
R2B	Nivell 11		
R2B	Nivell 12		
R1A	Nivell 13	Investigador/a en formació i becari/ària de col·laboració	
R1B	Nivell 14		
R1B	Nivell 15		

<sup>2</sup> En funció de l'any, el pressupost basal del CED no supera el 50% dels seus costos de personal i no sol ser suficient per cobrir els costos de les places estructurals de la institució.

<sup>3</sup> En el sistema català de recerca, la creació de places de caràcter permanent o estructural està restringida per llei, pel que sovint hi ha places estructurals cobertes per personal amb contracte temporal, de manera interina. Aquesta situació d'interinitat, no s'hauria d'allargar en el temps per períodes superiors a cinc anys, l'alternativa és la contractació per períodes equivalents en el marc de projectes que n'assegurin el seu finançament.

Les diferents categories del personal de recerca es classifiquen segons la nomenclatura europea (R1, R2, R3, R4), la qual està vinculada a unes capacitats i responsabilitats concretes definides a nivell europeu (annex 2).

### 3. Categories del personal investigador

L'accés a les categories de caràcter temporal està lligat a l'obtenció d'ajuts a la contractació convocats per organismes públics i privats en concurrència competitiva oberta per període d'entre dos i cinc anys. Les contractacions inferiors només poden estar vinculades a projectes amb finançament finalista.

Per accedir a les places de caràcter estructural, restringides als nivells R3 i R4, caldrà ajustar-se al perfil descrit per cada nivell (annex 2), i poder acreditar una activitat de recerca, de difusió i/o transferència i de formació de qualitat.

**Taula 2. Accés a les diferents categories de personal investigador**

Contractes no estructurals (temporals)	Investigador o investigadora en formació (R1)	(1) Ajuts a la contractació de concurrència competitiva oberta (R1A). (2) Beques de projecte per concurrència restringida (R1B)
	Investigador o investigadora postdoctoral (R2)	(1) Ajuts a la contractació de concurrència competitiva oberta (R2A) (2) Contractes de projecte per concurrència restringida (R2B)
Contractes estructurals (indefinitos o d'estabilització)	Investigador o investigadora	(1) Contractes de projecte per concurrència competitiva oberta (R3B) (2) Ajuts a la contractació de concurrència competitiva oberta (R3B) (3) Contractes d'estabilització i/o interinatge (R3A)
	Grup líder o investigador/a distingit/da	(1) Contractes d'estabilització i/o interinatge (R4B) (2) Contractes permanents o estabilitzats (R4A)

#### 3.1. Investigador o investigadora en formació R1A i R1B

##### Descripció:

Persona que està en la primera etapa de la seva activitat de recerca (menys de 5 anys des de la finalització dels estudis de mestratge) i que no ha obtingut el grau de doctor o doctora. Realitza la seva recerca sota la supervisió d'un tutor o tutora o d'un o més directors/es i té un estatut de personal investigador en formació (estudiant, becari i/o de contractat pel CED). Eventualment, pot tenir una activitat docent com a professor/a en pràctiques, només limitada per la normativa d'incompatibilitats. Aquesta categoria no pot tenir caràcter permanent, es proporciona a les persones que obtenen el doctorat l'assessorament necessari per poder optar a ajuts per contractes postdoctorals de caire internacional, preferentment, que permetin optar a posteriors ajuts de reincorporació de personal investigador.

**Taula 3. Tipologia dels contractes R1A-R1B**

Ajuts a la contractació de concurrència competitiva oberta (R1A).	Ajuts a la Formació de Personal Investigador (FI) de la Generalitat de Catalunya	Són contractes d'entre 3 i 4 anys i es regeixen per la normativa de cada convocatòria.
	Ajuts a la Formació de Investigadores (FPI) del Ministerio de Ciencia e Innovación	
	Ajuts a la Formació de Profesorado Universitario (FPU) del Ministerio de Educación	
	Ajuts DEMOS en el marc de projecte de recerca del CED	
	Altres ajuts per a personal investigador en formació d'altres organismes o de la Comissió Europea.	
Beques i contractes de projecte per concurrència restringida (R1B)	Beques i contractes de col.laboració	Són convenis o contractes de pràctiques professionals per períodes no superiors a un any.

### 3.2. Investigador o investigadora postdoctoral (R2A i R2B)

*Descripció:* Persona que ha obtingut el grau de doctor o doctora recentment (menys de 4 anys) i es troba en un període temporal en el qual inicia la seva carrera investigadora. Pertany a un equip de treball d'un programa o línia de recerca del que no n'és investigador o investigadora principal. Eventualment, pot portar a terme activitats de docència només limitada per la normativa d'incompatibilitats i tutoritzar estudiants. Aquesta categoria no pot tenir caràcter permanent, es proporciona a les persones contractades l'assessorament necessari per poder optar a ajuts a la contractació de personal investigador tant a nivell nacional com internacional.

Taula 4. Tipologia dels contractes R2A-R2B

Ajuts a la contractació de concurrència competitiva oberta (R2A)	Ajuts Juan de la Cierva-Formación del Ministerio de Ciencia e Innovación	Són contractes d'entre 2 i 3 anys i es regeixen per la normativa de cada convocatòria.
	Ajuts Juan de la Cierva-Incorporación del Ministerio de Ciencia e Innovación	
	Altres ajuts per a personal postdoctoral d'altres organismes o de la Comissió Europea.	
Contractes de projecte per concurrència restringida (R2B)	Contractes de col·laboració vinculats a un projecte.	Són contractes en el marc de projectes amb finançament per personal col·laborador o de suport, per períodes no superiors a un any.

### 3.3. Investigador o investigadora (R3A i R3B)

*Descripció:* Persona que realitza una tasca de recerca amb contribucions específiques quan a publicació de resultats de la seva recerca i altra producció de tipus científic. Té capacitat de dirigir doctorands i d'incorporar postdoctorands als seus projectes de recerca.

Disposa dels seus propis ajuts a la recerca com a investigador o investigadora principal. Aquesta categoria pot esdevenir permanent. Pot tenir activitat docent que només és limitada per la normativa d'incompatibilitats. En aquesta categoria s'inicia la possibilitat d'estabilització, si es compleix amb el nivell d'activitat requerida, amb un contracte de caràcter indefinit. Caldrà, però, que hi hagi la disponibilitat pressupostària i una plaça aprovada pel Consell de Govern del CED. En cas contrari es pot ocupar la plaça interinament o en el marc d'un projecte finançat.

Taula 5. Tipologia dels contractes R3A-R3B

Contractes de projecte per concurrència competitiva oberta (R3B)	Contractes de col·laboració vinculats a un projecte.	Són contractes en el marc de projectes amb finançament per personal col·laborador o de suport, per períodes d'un a tres anys.
Ajuts a la contractació de concurrència competitiva oberta (R3B)	Ajuts Beatriu de Pinós de la Generalitat de Catalunya	Són contractes d'entre 4 i 5 anys i es regeixen per la normativa de cada convocatòria.
	Ajuts Ramón y Cajal del Ministerio de Ciencia e Innovación	
	Ajuts Marie Curie de la Comissió Europea	
	Altres ajuts per a personal investigador amb experiència d'altres organismes o de la Comissió Europea.	
Contractes d'estabilització i/o interinatge (R3A)	Contractes I3.	Són contractes de caràcter indefinit, prèvia concurrència pública, o d'interinatge a l'espera de que es convoqui una plaça aprovada pel Consell de Govern del CED.
	Contractes derivats de l'obtenció d'un projecte competitiu amb finançament propi com a Investigador/a Principal (IP).	

### 3.4. Grup líder o investigador/a distingit/da (R4 A i R4B)

*Descripció:* Persona que lidera una àrea o grup de recerca consolidat, publica en revistes de referència i té una reputació internacional basada en l'excel·lència de la investigació en el seu camp, visió estratègica i transferència de resultats dels projectes que dirigeix. Organitza sessions

de treball i congressos i la seva tasca docent només és limitada per la normativa d'incompatibilitats.

Taula 6. Tipologia dels contractes R4A-R4B

Contractes d'estabilització i/o interinatge (R4B)	Contractes I3 amb l'obtenció d'un projecte competitiu amb finançament per a un equip de treball.	Són contractes de caràcter indefinit, prèvia concurrència pública, o d'interinatge a l'espera de que es convoqui una plaça aprovada pel Consell de Govern del CED.
	Contractes derivats de l'obtenció d'un projecte competitiu amb finançament propi com a IP i per un equip de treball.	
Contractes permanents o estabilitzats (R4A)	Investigador/a distingit/da	
	Investigador/a ICREA.	
	Responsables de grups de recerca consolidats del CED	

#### 4. Accés a les places de personal investigador permanent

El CED té limitada la capacitat d'accés a les places permanents amb contracte indefinit al personal investigador de nivell R3 i R4:

Les categories R1 i R2 són categories de personal investigador en formació o postdoctoral a qui s'encoratja i acompanya en la recerca d'ajuts que permetin la seva internacionalització, així com l'enriquiment de la seva trajectòria acadèmica i professional fora del CED. La mobilitat és un mèrit que es considera positivament en totes les convocatòries competitives.

L'accés a places permanents en les categories R3 i R4 està determinat per les possibilitats estructurals en quan a la disponibilitat de places aprovades pel Consell de govern del CED i a les disponibilitats pressupostàries a mig i llarg termini. Les dues vies de consolidació són les que determina el programa I3 o l'obertura de places de caràcter competitiu i obert internacionalment segons la normativa OTM-R del CED.

Excepcionalment, el personal investigador que ocupi una plaça interinament podrà accedir a una plaça permanent a proposta de la direcció del CED, sempre i quan tingui una experiència en la recerca de qualitat d'un mínim de 5 anys després de la finalització del doctorat i una reconeguda capacitat de lideratge. En qualsevol cas, aquesta decisió ha de venir avalada per l'avaluació positiva d'una comissió integrada per membres interns i externs de reconegut prestigi.

#### 5. Carrera investigadora i promoció

Cada categoria té uns nivells retributius constituïts pel salari base més uns complements d'activitat que la situen a la banda alta, mitja o baixa de la categoria, segons les característiques de cada contracte, establertes en la convocatòria. Posteriorment una avaluació efectuada cada sis anys (vegeu el quadre de seguiment en l'annex 3), constituirà la informació necessària per a què la direcció del CED, amb el suport que estimi oportú, pugui dictaminar si l'investigador o la investigadora accedeix nivell superior, manté el què té, es reorienta la seva recerca o, en el pitjor dels casos, se li rescindeix el contracte. Totes les posicions permanents del CED estan subjectes a aquest seguiment regular cada 6 anys. L'accés a la categoria R4 està supeditat a la disponibilitat de places estructurals aprovades pel Consell de govern.

A banda de les característiques establertes internacionalment per cadascuna de les categories i els criteris generals (annex 2), el CED valorarà també el compromís en la gestió de la recerca i la transferència, és a dir, la dedicació al lideratge o coordinació d'activitats centrals pel Centre.

Finalment, es fa notar que en l'avaluació del personal investigador s'utilitzaran uns indicadors específics per aquelles persones que dediquen la major part de la seva activitat a atendre les demandes de clients externs, ja siguin administracions públiques o altres entitats públiques o privades.

## **ANNEX 1. EUROPEAN CHARTER OF RESEARCHERS AND CODE. MAIN CAREER PRINCIPLES**

### *“12. Recruitment*

*Employers and/or funders should ensure that the entry and admission standards for researchers, particularly at the beginning of their careers, are clearly specified and should also facilitate access for disadvantaged groups or for researchers returning to a research career, including teachers (of any level) returning to a research career. Employers and/or funders of researchers should adhere to the principles set out in the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers when appointing or recruiting researchers.*

### *“13. Recruitment*

*Employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised. Advertisements should give a broad description of knowledge and competencies required, and should not be so specialised as to discourage suitable applicants. Employers should include a description of the working conditions and entitlements, including career development prospects. Moreover, the time allowed between the advertisement of the vacancy or the call for applications and the deadline for reply should be realistic.*

### *“15. Transparency*

*Candidates should be informed, prior to the selection, about the recruitment process and the selection criteria, the number of available positions and the career development prospects. They should also be informed after the selection process about the strengths and weaknesses of their applications.*

### *“18. Recognition of mobility experience*

*Any mobility experience, e.g. a stay in another country/region or in another research setting (public or private) or a change from one discipline or sector to another, whether as part of the initial research training or at a later stage of the research career, or virtual mobility experience, should be considered as a valuable contribution to the professional development of a researcher.*

### *“21. Postdoctoral appointments*

*Clear rules and explicit guidelines for the recruitment and appointment of postdoctoral researchers, including the maximum duration and the objectives of such appointments, should be established by the institutions appointing postdoctoral researchers. Such guidelines should take into account time spent in prior postdoctoral appointments at other institutions and take into consideration that the postdoctoral status should be transitional, with the primary purpose of providing additional professional development opportunities for a research career in the context of long-term career prospects.*

### *“25. Stability and permanence of employment*

*Employers and/or funders should ensure that the performance of researchers is not undermined by instability of employment contracts, and should therefore commit themselves as far as possible to improving the stability of employment conditions for researchers, thus implementing and abiding by the principles and terms laid down in the EU Directive on Fixed-Term Work.*

### *“28. Career development*

*Employers and/or funders of researchers should draw up, preferably within the framework of their human resources management, a specific career development strategy for researchers at all stages of their career, regardless of their contractual situation, including for researchers on fixed-term contracts. It should include the availability of mentors involved in providing support and guidance for the personal and professional development of researchers, thus motivating them and contributing to reducing any insecurity in their professional future. All researchers should be made familiar with such provisions and arrangements.*

### *“30. Access to career advice*

*Employers and/or funders should ensure that career advice and job placement assistance, either in the institutions concerned, or through collaboration with other structures, is offered to researchers at all stages of their careers, regardless of their contractual situation.*



## ANNEX 2: EUROPEAN DEFINITIONS

### First Stage Researcher (R1)

This profile includes individuals doing research under supervision in industry, research institutes or universities. It includes doctoral candidates.

Researchers with this profile will:

- Carry out research under supervision
  - Have the ambition to develop knowledge of research methodologies and discipline
  - Have demonstrated a good understanding of a field of study
  - Have demonstrated the ability to produce data under supervision
  - Be capable of critical analysis, evaluation and synthesis of new and complex ideas
  - Be able to explain the outcome of research and value thereof to research colleagues
- Desirable competences
- Develops integrated language, communication and environment skills, especially in an international context.

### Recognised Researcher (R2)

This profile includes:

- Doctorate degree (PhD) holders who have not yet established a significant level of independence,
- Researchers with an equivalent level of experience and competence.

Necessary competences

All competences of 'First Stage Researcher' plus:

- Has demonstrated a systematic understanding of a field of study and mastery of research associated with that field
- Has demonstrated the ability to conceive, design, implement and adapt a substantial programme of research with integrity
- Has made a contribution through original research that extends the frontier of knowledge by developing a substantial body of work, innovation or application. This could merit national or international refereed publication or patent.
- Demonstrates critical analysis, evaluation and synthesis of new and complex ideas
- Can communicate with their peers: be able to explain the outcome of their research and value thereof to the research community
- Takes ownership for and manages own career progression, sets realistic and achievable career goals, identifies and develops ways to improve employability.
- Co-authors papers at workshop and conferences

Desirable competences

- Understands the agenda of industry and other related employment sectors
- Understands the value of their research work in the context of products and services from industry and other related employment sectors.
- Can communicate with the wider community and with society generally, about their areas of expertise
- Can be expected to promote, within professional contexts, technological, social or cultural advancement in a knowledge based society
- Can mentor First Stage Researchers, helping them to be more effective and successful in their R&D trajectory.

### Established Researcher (R3)

This framework describes the necessary and desirable competences for established researchers (those who have developed a level of independence).



#### Necessary competences

All necessary and most desirable competences of the 'Recognized Researcher' plus:

- Has an established reputation based on research excellence in their field
- Makes a positive contribution to the development of knowledge, research and development through co-operations and collaborations
- Identifies research problems and opportunities within their area of expertise
- Identifies appropriate research methodologies and approaches
- Conducts research independently which advances a research agenda
- Can take the lead in executing collaborative research projects in cooperation with colleagues and project partners
- Publishes papers as lead author, organizes workshop or conference sessions

#### Desirable competences

- Establishes collaborative relationships with relevant industry research or development groups
- Communicates their research effectively to the research community and wider society
- Is innovative in their approach to research
- Can form research consortia and secure research funding / budgets / resources from research councils or industry
- Is committed to professional development of their own career and acts as mentor for others.

### **Leading researcher (R4)**

The EU framework for research careers describes a leading researcher (R4) as a researcher leading their research area or field with the following necessary and desirable competences:

#### Necessary competences

All necessary and most desirable competences of 'Established Researcher' plus:

- Has an international reputation based on research excellence in their field
- Demonstrates critical judgment in the identification and execution of research activities
- Makes a substantial contribution (breakthroughs) to their research field or spanning multiple areas
- Develops a strategic vision on the future of the research field
- Recognizes the broader implications and applications of their research
- Publishes and presents influential papers and books, serves on workshop and conference organizing committees and delivers invited talks

#### Desirable competences

- Is an expert at managing and leading research projects
- Is skilled at managing and developing others
- Has a proven record in securing significant research funding / budgets / resources
- Beyond team building and collaboration, focusing on long-term team planning (e.g. career paths for the researchers and securing funding for the team positions)
- Is an excellent communicator and networker within and outside the research community [creating networks]
- Is able to create an innovative and creative environment for research
- Acts as a professional development role model for others.

## ANNEX 3: QUADRE DE SEGUIMENT DE L'ACTIVITAT

# Monitoring Plan of the Centre d'Estudis Demogràfics, 2017-2021



Researcher

Position:

PhD in

AREAS OF RESEARCH:



### PUBLICATIONS, 2017-2021 *Articles, book chapters, books*

	Articles Q1 (JCR - SJR) / Author_1	Articles Q1-Q4 (JCR - SJR) / Author_1	Total articles (indexed and non-indexed) / Author_1	Book chapters / Author_1
2017 - 2021				
2021				

Cites in Google Scholar ( / 2021) | H\_Index Google Scholar

### 5 MOST RELEVANT PUBLICATIONS, 2017-2021

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

### FUNDING ID, 2017-2021 *Research and individual grants as principal investigator and funding amount*

- 1.
2. ...

### THESIS SUPERVISION AND MENTORSHIP, 2017-2021



Completed Ph.D. Supervision:

Centre d'Estudis Demogràfics

Ongoing Ph.D. supervision:

Completed post-doctoral mentorship:

Ongoing post-doctoral mentorship:

Completed pre-doctoral mentorship:



**ONGOING WORK** *Indicate collaborations and status*

- 1.
2. ...

**FUNDING ID, 2017-2021** *Research and individual grants as principal investigator and funding amount*

- 1.
2. ...

**GRANTS UNDER EVALUATION**

- 1.
2. ...

**KNOWLEDGE TRANSFER AND SOCIAL IMPACT OF YOUR RESEARCH**

**OTHER ACHIEVEMENTS** *(300 characters max.)*



#### ANNEX 4. RESUM TIPOLOGIA DELS CONTRACTES R1 A R4

<b>Investigador o investigadora en formació (R1)</b>	Ajuts a la contractació de concurrència competitiva oberta (R1A).	Ajuts a la Formació de Personal Investigador (FI) de la Generalitat de Catalunya Ajuts a la Formació de Investigadores (FPI) del Ministerio de Ciencia e Innovación Ajuts a la Formació de Profesorado Universitario (FPU) del Ministerio de Educación Ajuts DEMOS en el marc de projecte de recerca del CED Altres ajuts per a personal investigador en formació d'altres organismes o de la Comissió Europea.	Són contractes d'entre 3 i 4 anys i es regeixen per la normativa de cada convocatòria.
	Beques i contractes de projecte per concurrència restringida (R1B)	Beques i contractes de col.laboració	Són convenis o contractes de pràctiques professionals per períodes no superiors a un any.
<b>Investigador o investigadora postdoctoral (R2)</b>	Ajuts a la contractació de concurrència competitiva oberta (R2A)	Ajuts Juan de la Cierva-Formación del Ministerio de Ciencia e Innovación Ajuts Juan de la Cierva-Incorporación del Ministerio de Ciencia e Innovación Altres ajuts per a personal postdoctoral d'altres organismes o de la Comissió Europea.	Són contractes d'entre 2 i 3 anys i es regeixen per la normativa de cada convocatòria.
	Contractes de projecte per concurrència restringida (R2B)	Contractes de col.laboració vinculats a un projecte.	Són contractes en el marc de projectes amb finançament per personal col.laborador o de suport, per períodes no superiors a un any.
<b>Investigador o investigadora (R3)</b>	Contractes de projecte per concurrència competitiva oberta (R3B)	Contractes de col.laboració vinculats a un projecte.	Són contractes en el marc de projectes amb finançament per personal col.laborador o de suport, per períodes d'un a tres anys.
	Ajuts a la contractació de concurrència competitiva oberta (R3B)	Ajuts Beatriu de Pinós de la Generalitat de Catalunya Ajuts Ramón y Cajal del Ministerio de Ciencia e Innovación Ajuts Marie Curie de la Comissió Europea Altres ajuts per a personal investigador amb experiència d'altres organismes o de la Comissió Europea.	Són contractes d'entre 4 i 5 anys i es regeixen per la normativa de cada convocatòria.
	Contractes d'estabilització i/o interinatge (R3A)	Contractes I3. Contractes derivats de l'obtenció d'un projecte competitiu amb finançament propi com a Investigador/a Principal (IP).	Són contractes de caràcter indefinit, prèvia concurrència pública, o d'interinatge a l'espera de que es convoqui una plaça aprovada pel Consell de Govern del CED.
<b>Grup líder o investigador/a distingit/da (R4)</b>	Contractes d'estabilització i/o interinatge (R4B)	Contractes I3 amb l'obtenció d'un projecte competitiu amb finançament per a un equip de treball. Contractes derivats de l'obtenció d'un projecte competitiu amb finançament propi com a IP i per un equip de treball.	Són contractes de caràcter indefinit, prèvia concurrència pública, o d'interinatge a l'espera de que es convoqui una plaça aprovada pel Consell de Govern del CED.
	Contractes permanents o estabilitzats (R4A)	Investigador/a distingit/da Investigador/a ICREA. Responsables de grups de recerca consolidats del CED	