



DIAGNOSI PRÈVIA A LA REDACCIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Bellaterra, 12 de maig de 2021

INDEX

1. NORMATIVA

2. INTRODUCCIÓ

3. DIAGNOSI

3.1. Organigrama

3.2. Característiques del personal

3.2.1. Personal segons sexe i edat

3.2.2. Personal segons vinculació

3.2.3. Personal segons titulació i àmbit

3.2.4. Personal segons lloc de responsabilitat

3.3. Condicions de treball

3.3.1. Seguretat i comunicació

3.3.2. Mobilitat

3.4. Accés a l'organització

3.5. Formació

3.6. Retribucions salarials

3.6.1. Nivells salarials

3.6.2. Bretxa salarial

3.7. Desenvolupament professional

3.8. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar

3.9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere

3.10. Resultats del qüestionari distribuït als membres del CED

1. NORMATIVA

Normativa internacional:

Carta de les Nacions Unides de 1945

Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona de 1967

Normativa europea:

Carta Social Europea de 1965

Tractat d'Amsterdam de 1999

Tractat de Niça de 2001

Tractat de la Unió Europea de 2012

D2006/54/CE d'igualtat en el treball i l'ocupació.

Normativa espanyola:

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes

RD Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

RD Llei 6/2019, d'1 de març de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

RD 901/2020, de 13 d'octubre de regulació dels Plans d'Igualtat.

RD 902/2020 d'igualtat retributiva entre homes i dones.

Normativa catalana:

Estatut d'autonomia de 2006

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

2. INTRODUCCIÓ

EL CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS (CED) com a centre de recerca i referent en la creació de coneixement en temes de població, així com de la seva transferència a la societat, es declara com a una institució pública catalana, amb vocació internacional i compromesa amb el seu entorn. El CED defensa, en el desenvolupament de les seves activitats, els valors i la pràctica de la llibertat, el pluralisme, la igualtat, la solidaritat i l'equitat. És en aquest marc que s'inscriu el seu Pla d'Igualtat.

EL CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS és un centre CERCA que compta amb una plantilla integrada per personal de recerca, personal de suport (tècnic, de gestió, i d'administració) i personal investigador en formació.

Constitueix el seu personal propi el que té una relació contractual amb el CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS. Forma part del que s'anomena personal associat, el personal investigador doctor o en formació i el personal tècnic que prové de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) o d'altres universitats, però col·labora amb el CED en la recerca, la tutorització d'estudiants o realitza al centre la seva formació, encara que el seu finançament estigui vinculat a altres organismes. Cal mencionar que totes aquestes persones realitzen el seu treball científic o tècnic dins de les instal·lacions del CED, raó per la qual, encara que no tinguin una relació contractual amb el Centre, han de complir la normativa i procediments que hi són vigents. Per això, es considera important que el Pla d'Igualtat sigui general per a tots els tipus de persones vinculades a la Institució. A data 1 de març de 2021, en que s'inicia el procés de redacció d'un II Pla d'Igualtat, hi fan estada un total de 57 persones (28 dones i 29 homes), de les quals 39 formen part del personal contractat pel CED (21 dones i 18 homes).¹

¹ Totes les dades, si no es diu el contrari, es refereixen a la situació a 1 de març de 2021. Pel què fa al personal, es comptabilitza per persones, no per equivalència a jornada completa.

Tal i com es desprèn d'aquestes xifres, El CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS, evidencia una gran igualtat pel què fa al nombre d'homes i de dones entre el seu personal, aquesta igualtat, però, amaga una important desigualtat pel què fa al lloc on desenvolupen la seva activitat, tant en el tipus de feina (recerca o suport a la recerca) com en el nivell de l'escala professional en la que es troben. Aquesta desigualtat ja es va detectar en el diagnòstic del I Pla d'Igualtat i el treball en aquest aspecte ha començat a donar resultats, tal com s'espera veure en la diagnosi actual.

En aquest sentit, pel que fa a la primera edició del Pla d'Igualtat, redactat el 2016, cal destacar els dos principals documents als que va donar lloc la seva implementació:

- El Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere i d'altres discriminacions en l'entorn laboral.
- La Guia de l'ús no sexista del llenguatge (amb manuals d'estil en català, castellà i anglès on s'estableixen els criteris per a una comunicació oral i escrita no sexista).

i relacionar algunes de les accions, entre d'altres:

- La revisió del llenguatge de la pàgina web del Centre.
- La revisió dels protocols (en particular el relatiu a la contractació i al de riscos laborals) i dels indicadors d'actuació des del punt de vista d'inclusió de gènere.
- La creació d'una bústia de suggeriments: comissioigualtat@ced.uab.es.
- La incorporació del vídeo elaborat per iCERCA sobre aspectes a tenir en compte abans del procés de selecció.
- La realització de vídeos de visualització de les investigadores del Centre.
- La difusió d'iniciatives i dades referents a temes d'igualtat.
- L'oferta de formació en aspectes lligats a temes com el micromasclisme i altres formes de discriminació.

3. DIAGNÒSI

El primer pas per a la redacció del Pla d'Igualtat consisteix en la realització d'una diagnosi del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS en matèria d'igualtat, establint diferents indicadors: recompte de personal segons àmbits de treball, composició dels òrgans directius, dels grups de recerca, de titulació, possibilitats de formació, registre salarial, etc. Aquesta tasca s'estructurarà en diferents àmbits, que suposaran el fil conductor de les accions del Pla d'Igualtat que es proposarà.

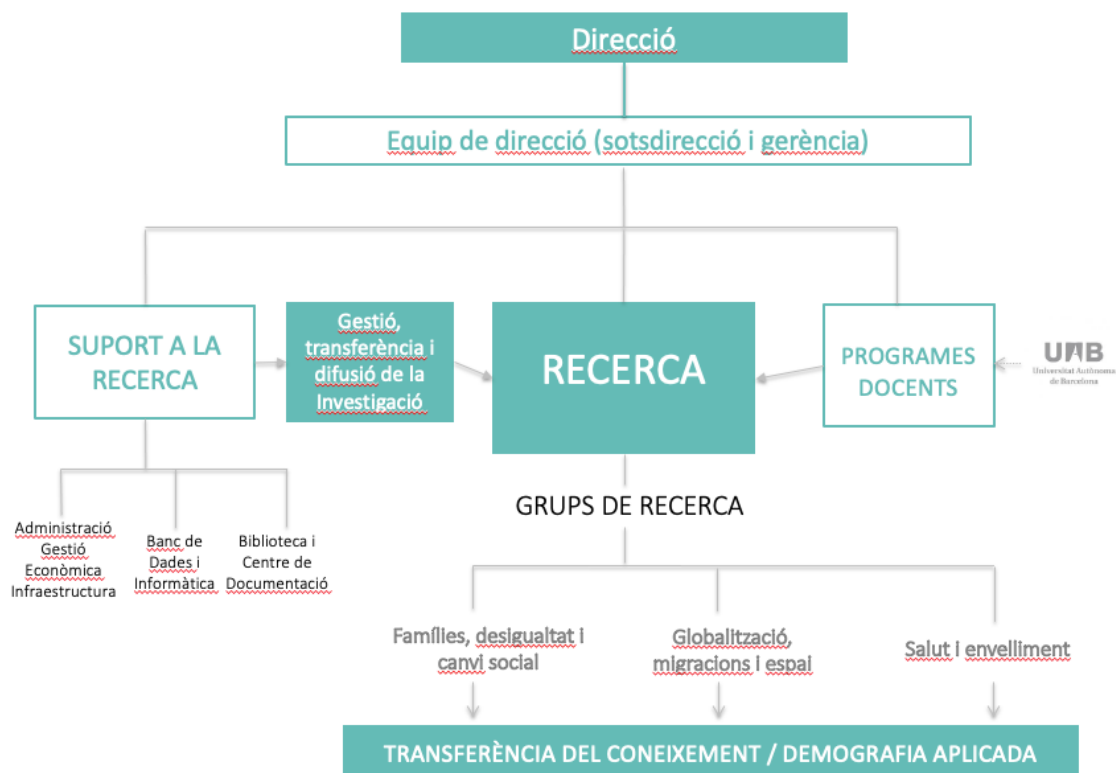
La tasca quantitativa es completa amb un qüestionari de tipus més qualitatiu, dirigit a tot el personal del Centre. Aquesta diagnosi ha de permetre detectar quins són els aspectes de l'organització que cal millorar.

S'estableix, també, una anàlisi de les millores que es poden atribuir a la primera edició del Pla, vigent fins a finals de 2021, però que la normativa recent obliga a actualitzar. Es tracta del RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i que modifica el RD 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Aquesta nova normativa obliga, entre altres, a informar i consensuar el diagnòstic, els seus resultats i la redacció del Pla que se'n derivi, amb els sindicats que representen al personal de la recerca a Catalunya, en el cas d'aquells organismes que superin els 50 contractes laborals. En no ser la situació actual del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS i en no haver-hi representació sindical al Centre, es decideix ampliar la Comissió d'Igualtat existent per portar a terme la redacció del II Pla d'Igualtat del CED per a 2021/22-2024/25 incorporant les directrius de la nova normativa que li siguin aplicables.

3.1. Organigrama

L'actual representació gràfica de l'estructura del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS és la que es mostra a continuació:



El valor de la igualtat d'oportunitats ha d'estar present a la cultura de l'organització. Cal estar atents a que la gestió organitzativa fomenti la igualtat i que tot el personal s'hi impliqui en el seu impuls i consolidació.

3.2. Característiques del personal

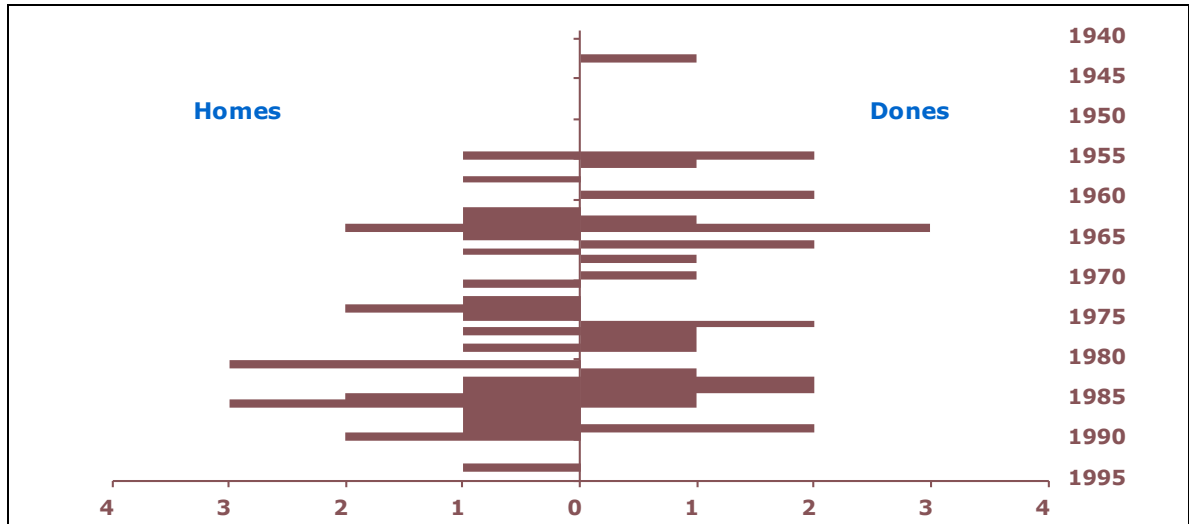
3.2.1. Personal segons sexe i edat

La distribució per sexe i edat de les persones que integren el capital humà del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS ha variat lleugerament des del diagnòstic realitzat el 2016, no només per l'envelliment sinó també per les noves incorporacions.

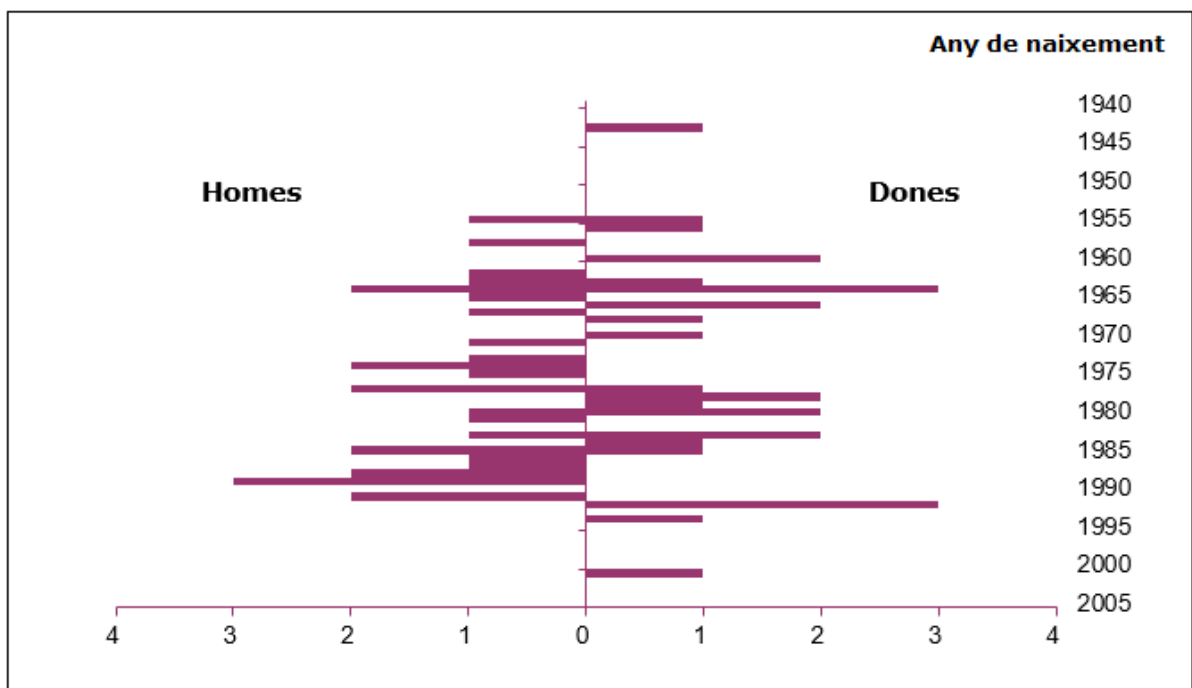
Des de l'anterior diagnòstic hi ha una major paritat: la presència de dones entre el personal de plantilla i el vinculat d'una o altra forma, ha passat del 47% al 49%. La mitjana d'edat del col·lectiu del CED va en augment, essent de 46 anys per a les dones (anteriorment 44) i de 43

pels homes (anteriorment 39). De fet, gairebé la meitat de les dones tenen més de 50 anys, mentre que els homes majors de 50 anys representen tant sols el 28%. Això s'explica perquè el grup més envellit és el de les dones en posicions de suport a la recerca on, 9 de les 12 dones (75%) superen els 50 anys d'edat.

Setembre 2016



Març 2020



Gràfics 1 i 2

Entre el personal investigador, en canvi, la mitjana d'edat és de 42,6 anys per les dones i de 44,5 pels homes. Cal dir, però, que aquí s'amaga una major heterogeneïtat d'edats entre els investigadors i una major concentració entre els 35-45 anys en les investigadores.

3.2.2. Personal segons vinculació

Tal com s'ha comentat a la introducció, el CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS està format per personal investigador en diferents etapes de la seva carrera investigadora i per personal de suport a la recerca (tècnic, de gestió i d'administració). Es diferencia, també, entre el personal

propi, amb relació contractual laboral amb el CED (ja sigui temporal o indefinida, a temps complet o parcial), i el personal associat i/o adscrit.

Tant el personal propi com l'associat/adscrit és el receptor de totes les polítiques i estratègies desenvolupades pel CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS, tot i que en el disseny i implementació de les mateixes es respecten sempre els marcs de les institucions de referència.

Encara que el total de personal contractat pel CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS no supera la quarantena de persones, es mostra a continuació la composició per sexe i tipus de vinculació de les 57 persones que actualment hi fan estada, tal com es va fer en el I Pla d'igualtat, per poder veure'n l'evolució (les dades del I Pla es troben entre parèntesi), tot i que el total de persones és pràcticament el mateix.

Març 2021 (setembre 2016)	Personal propi		Total personal contractat pel CED	Personal associat o adscrit al CED
	C. Indefinit	C. Temporal		
Núm. dones	11 (11)	10 (11)	21 (22)	7 (6)
Núm. homes	9 (7)	9 (11)	18 (18)	11(13)
Totals	20 (18)	19 (22)	39 (40)	18 (19)

Quadre 1

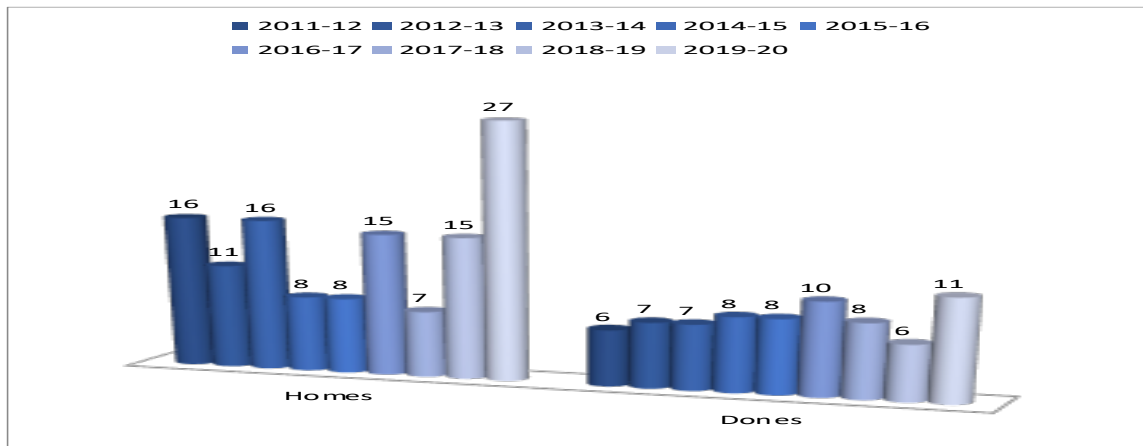
En primer lloc, observem una major igualtat entre el personal propi, tant amb contracte indefinit com temporal, mentre que hi ha una major desigualtat entre el personal associat.

Quan al personal propi, hi ha un major nombre de dones, però es podrà veure -en relacionar les posicions individuals- que la seva distribució és desigual, atès que pràcticament la totalitat de dones amb contracte indefinit es concentra entre el personal que dona suport a la recerca, mentre que només es troba una investigadora en aquesta situació. Quan al personal laboral temporal, col·lectiu integrat per persones contractades per projectes de recerca amb durades d'entre 1 a 3 anys o guanyadores d'ajuts a la contractació pre o post doctoral amb durades d'entre 3 a 5 anys, no es dona cap biaix de gènere: és integrat per un mateix nombre d'homes i dones tant en el grup del personal de recerca, com en el de suport a la recerca. Per altra banda, observem com respecte el 2016 s'han estabilitzat amb contractes indefinits dos homes, però cap dona.

Anualment fan estada al Centre un cert nombre de visitants (en períodes de durada diversa) en diferents etapes de la seva carrera professional, que no es comptabilitzen aquí atès que el seu volum és molt variable. Un recompte de les estades dels quatre darrers anys (2017-2020) mostra unes xifres amb un percentatge major de dones (68 versus 51), però si desagreguem les dades separant el personal investigador sènior que ha fet estada al CED, del personal postdoctoral i el personal investigador en formació, es veu que les xifres són reflex de la típica tisora de la desigualtat per sexe: entre el primer grup hi ha un 44% de dones, mentre que en el segon grup representen un 60%. És a dir, hi ha major presència femenina en les primeres etapes de la carrera investigadora, que es va reduint a mesura que aquesta avança. En tot cas, el Centre rep més sol·licituds d'estades de personal femení per les categories en formació.

En la diagnosi del I Pla d'Igualtat es feu un recompte també, del nombre i sexe de les persones convidades a impartir conferències o seminaris. Si s'analitzaven els cicles de conferències mensuals (seminaris de recerca) que organitza el CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS, en l'esmentada diagnosi es deia que "les dades mostren una tendència cap a la igualtat que, de moment, no es pot assegurar que sigui sostinguda, pel què el Pla d'Igualtat ha d'ajudar a què es

tingui en compte aquest aspecte a l'hora de programar les sessions". Aquesta afirmació, com es pot veure en el gràfic 1, no s'ha vist confirmada, pel que caldrà tornar a incidir-hi en aquesta segona edició de manera més rotunda.



Gràfic 3 Ponents conferències i seminaris interns CED.

3.2.3. Personal segons titulació i àmbit de treball

Pràcticament tot el personal té titulacions superiors (grau, postgrau i doctorat), només una minoria de casos a l'àrea d'administració tenen titulacions mitges (titulacions adequades al lloc de treball). Però una observació en detall permet de veure que entre el personal amb titulació de doctor, les dones són minoritàries entre el personal investigador i majoritàries entre el personal de suport a la recerca. Aquí potser caldria parlar de la dificultat per part d'algunes dones de compaginar la seva vida familiar amb una carrera investigadora que fa sovint necessari, per exemple, estades llargues a l'estranger per assegurar l'obtenció d'ajuts a la contractació. Algunes de les doctores que han optat per la gestió, enlloc de la recerca, potser s'haguessin estimat més continuar amb la seva carrera investigadora, però han hagut de seguir un itinerari tècnic.

Del total del personal investigador doctor del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS, comptant tant el personal propi com l'associat, el número total de doctores és quasi la meitat que el de doctors. En canvi, el nombre de personal no doctor mostraria una pràctica igualtat d'efectius, a diferència del què passava el 2016.

Per altra banda, entre el personal tècnic, de gestió i administratiu, el nombre de dones triplica al d'homes (cal destacar que s'hi comptabilitzen quatre doctores i un doctor), proporció que es manté pràcticament igual des de 2016.

Març 2021 (setembre 2016)	Personal investigador doctor	Personal investigador predoctor	Personal tècnic i de gestió	Personal administratiu	Total
Núm. dones	9 (7)	7 (9)	8 (8)	4 (4)	28 (28)
Núm. homes	19 (16)	6 (12)	3 (1)	1 (2)	29 (31)
Totals	28 (23)	13 (21)	11 (9)	5 (6)	57 (59)

Quadre 2

També, i sobretot, és desigual la seva presència en la composició dels tres grans grups de les diferents àrees de recerca en les quals s'estructura actualment el CENTRE D'ESTUDIS

DEMOGRÀFICS. Aquí també una distribució només per sexe amagaria la desigualtat en el nivell de la carrera professional i de responsabilitats, com es podrà veure en l'apartat següent.

3.2.4. Personal segons lloc de responsabilitat

En els llocs directius o amb responsabilitat sobre un equip o servei podem veure com el Consell de govern, constituït per tres representants de la Generalitat de Catalunya i tres de la Universitat Autònoma de Barcelona, el conformen dues dones i quatre homes. L'equip de direcció està integrat per dos homes (director i sotsdirector) i una dona (gerent). El Consell Científic Assessor (CCA) és integrat per tres homes i tres dones, el que representa una sensible millora, en aquest cas, respecte a la composició del CCA anterior on les dones representaven el 17%.

El predomini d'homes es manifesta en els llocs de cap de grup o de línia de recerca, mentre que els llocs de responsables de serveis (formació, banc de dades, difusió, etc.) estan en mans de les dones, atès que aquests són els llocs de suport a la recerca on es concentra la presència femenina.

Març 2021 (setembre 2016)	Caps de grup o de línia	Responsables de serveis de suport	Resta personal investigador	Resta personal de suport a la recerca
Núm. dones	6 (3)	6 (6)	10 (13)	6 (6)
Núm. homes	14 (11)	1 (1)	11 (17)	3 (2)
Totals	20	7	21	9

Quadre 3

Respecte a 2016 trobem el doble d'investigadores com a caps de línia (tots els caps dels tres grups de recerca són homes) però també s'ha incrementat el nombre d'investigadors, els quals representen més del doble del total de dones amb aquesta responsabilitat. L'augment del nombre total, no es deu a un augment paral·lel del nombre de línies de recerca sinó al fet que un cert nombre de línies estan encapçalades per dues persones.

Quan als tres grans grups de recerca, dos d'ells mostren gran paritat pel què fa al nombre de personal investigador doctor, es tracta dels dos amb major nombre d'efectius: 22 (11 dones i 11 homes) i 11 (5 dones i 6 homes), mentre que el menys nombrós presenta una forta desigualtat: 8 persones (1 dona i 7 homes).

3.3. Condicions de treball

3.3.1. Seguretat i comunicació

En aquesta relació de l'estat del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS vers a possibles desigualtats dels diferents àmbits, s'han revisat les instal·lacions per comprovar possibles mancances i millores per a persones amb mobilitat reduïda. Cal destacar que l'edifici està adequat, tant a l'interior com a l'exterior, per a les persones amb algun tipus de discapacitat motriu. El CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS no compta en l'actualitat amb cap persona en la seva plantilla amb aquestes limitacions. Per altra banda, cal esmentar que es compleix amb un 2% de la plantilla amb diversitat funcional, però aquesta no afecta a la mobilitat.

Un altre col·lectiu que forma part del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS és tot aquell personal d'origen estranger. Tots, menys una tècnica de suport, formen part del personal investigador, i representen un 30% del total de persones vinculades al Centre (un 5% més que en el recompte

anterior) i d'aquestes, 59% són dones i 41% homes. En les comunicacions internes, tot i que la llengua vehicular del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS és el català, s'ha fet un esforç per incorporar-hi l'anglès, juntament amb el castellà sempre que es creu necessari.

El Centre manté actiu un Pla de prevenció de riscos laborals en el treball supervisat per un organisme extern (Unió de mútues), que també es fa càrrec de les revisions mèdiques anuals. Periòdicament es passen avaluacions del compliment de la normativa, i conjuntament amb els serveis de la UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA, que s'ocupen d'aquesta matèria, es manté la seguretat en l'edifici que allotja el CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS, el qual en té l'úsdefruit per un període de 75 anys, atès que la propietat és de la Universitat.

Cal subratllar que el Pla de prevenció de riscos laborals i el Pla d'igualtat són els millors instruments per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit de la seguretat i salut laboral. La coordinació i la interrelació entre ambdós plans és necessària per la bona gestió de la prevenció.

3.3.2. Mobilitat

El grup amb un major percentatge d'antiguitat entre el personal del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS és el contractat fa més de 10 anys (és integrat per totes les dones que integren el personal de suport a la recerca més una investigadora, així com per la meitat dels investigadors i un membre del personal de suport), seguit del de menys de tres anys (tots ells, a excepció d'una dona, formen part del personal investigador).

Durant el període que va seguir a la crisi econòmica de 2008 no es va poder establir personal que es va estar formant durant aquell moment. La majoria es troba actualment en llocs de l'administració pública vinculats, o no, a la recerca i una minoria en universitats de dins i fora de Catalunya.

Distribució del personal del CED per antiguitat				
Temps	Dones	% (Total)	Homes	% (Total)
Menys de 6 mesos	5	13%	2	5%
De 6 mesos a 1 any	1	3%	1	3%
De 1 a 3 anys	2	5%	6	15%
De 3 a 6 anys	1	3%	2	5%
De 6 a 10 anys	2	5%	1	3%
Mes de 10 anys	10	25%	6	15%
TOTAL	21	54%	18	46%

Quadre 4

La manca de places per a personal de plantilla per imperatiu legal i pressupostari, també ha dificultat i dificulta la permanència o la conversió en contractes de caràcter indefinit del personal, especialment en el cas del personal investigador, però també en de suport a la recerca, que té congelats els seus efectius des de fa anys, d'aquí el seu major envelliment. Aquest fet, combinat amb la normativa d'un bon nombre de projectes de convocatòria pública que només permet el finançament de personal no estructural, fa que les altes i les baixes vinculades a projectes, és a dir, a contractes per obra o servei determinat, siguin constants.

Les baixes voluntàries solen estar referides, no tant a canvis laborals, tot i que ho ha estat en algun cas per obtenció d'una plaça a una universitat (enguany 1 home i 1 dona), sinó sobretot

per canvi de contracte amb motiu de l'obtenció d'un ajut públic a la contractació al mateix Centre, finiquitant el contracte subscrit en el marc d'un projecte de recerca.

Moviments de personal

Anualitats	Plantilla (P)	Dones		Homes	
		Total	%(P)	Total	%(P)
Alta de contracte					
2020	44	12	27%	7	16%
2019	40	5	13%	10	25%
2018	42	5	12%	15	36%
2017	43	6	14%	10	23%
Baixa de contracte					
2020	44	9	20%	10	23%
2019	40	5	13%	13	33%
2018	42	7	17%	10	24%
2017	43	8	19%	11	26%
Motiu baixes (anualitat 2020)					
Jubilació	44		0%	1	2%
Acomiadament	44		0%		0%
Finalització contracte	44	5	11%	3	7%
Baixa voluntària	44	4	9%	6	14%
Baixa per cura de persones a càrrec	44		0%		0%
Altres	44		0%		0%
Núm. de dies de baixa per malaltia (ILT)	365	197		60	
Per malaltia	44	6	14%	1	2%
Per maternitat/paternitat	44		0%		0%
Per cura de persones a càrrec	44		0%		0%
Altres (accident no laboral)	44	1	2%		0%

Quadre 5. En aquest cas es té en compte mesos/persona per comptabilitzar el total de persones/any

Pel què fa a les baixes per malaltia, són elles les que n'acumulen un nombre major de períodes de baixa, també són els de més llarga durada.

3.4. Accés a l'organització

EL CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS i en especial els seus Comitès de selecció avaluen a les persones candidates de forma global, tenint en compte els mèrits aportats i les proves realitzades, en termes quantitativus i qualitativus. Se segueixen, en tot cas, els estàndards del Codi, la Carta del HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) i l'OTM-R (Open, Transparent & Merit-based Recruitment).

La interpretació dels requisits, les competències i l'adequació de les persones candidates correspon al CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS. Aquest podrà declarar deserta la convocatòria si, segons el seu criteri, no es reuneixen les condicions que consideri necessàries per accedir a la plaça convocada. Les promocions depenen, principalment, de les noves places ofertades.

En el diagnòstic del I Pla d'igualtat del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS es comentava respecte al període 2012-2016 el següent:

“Les dades globals del personal vinculat al CED indiquen que, en els cinc darrers anys (2012-2016), la mitjana de dones ha estat del 50,6%. Si en aquesta mitjana només es té en compte el personal investigador (doctor), la presència femenina baixa al 30,3%, i si només es té en compte el personal tècnic i administratiu, puja al 81,7%”.

La situació del conjunt dels 4 anys següents no ha millorat l'equilibri per sexes, més aviat al contrari, les xifres són de 47,6% pel total dels efectius, encara que la presència de doctores ha millorat lleugerament (33%). Amb tot, en el darrer any la tendència sembla que porta a un augment de la representació femenina.

Quan al personal en formació s'esmentava el següent:

"Pel què fa als estudiants de doctorat la situació és més equilibrada, en els dos primers anys hi ha més dones, sobretot degut al major nombre d'aquestes entre els membres de l'Escola Doctoral Europea de Demografia (EDSD), que va tenir la seu al CED durant els cursos 2011-12 i 2012-13. Aquest programa, juntament amb el programa de postgrau professional MTEP, han estat els més feminitzats (entre el 59% i el 62% de dones entre l'alumnat)".

La situació actual continua essent la mateixa i també l'alumnat de la nova edició de l'EDSD, 2019-20 i 2020-21, també ha ajudat en l'equilibri al 50% d'ambdós sexes.

Per altra banda, en el quadre per al Pla estratègic, el 2017 es preveia un creixement del personal investigador contractat que finalment no s'ha produït. En aquell moment es pensava poder arribar al 2020 amb un total de 44 membres (38 investigadors/es i 6 tècnics/ques de suport). La realitat actual se situa en 27 investigadors/es i 3 tècnics/ques de suport.

	PERSONAL PROPI	ASSOCIAT	% de DONES	PERSONAL PROPI	PERSONAL PROPI	ASSOCIAT	% de DONES
	Persones ETC (2017)	ETC (2017)	Dones	ETC PREVISIÓ 2020	ETC (Març 2021)	Persones ETC	Dones
Personal investigador	32	14,5	44%	44	27	9	39%
Cap de línia	7	2	18%	10	7	3	10%
Cap de línia júnior	2	0	50%	4	5,5	0,5	58%
Investigador/a	4,5	0,5	33%	6	3	1	38%
Personal postdoctoral	7,5	0	50%	8	3,5	0	43%
Personal predoctoral	7	12	47%	10	5	3,5	60%
Tècnics de suport	4		100%	6	3	1	50%
Personal no investigador	10	0	73%	12	10,5	0,5	82%
Gestió i administració	6	0	71%	8	8	0,5	88%
Biblioteca i documentació	2	0	100%	2	1	0	100%
Formació	1	0	100%	1	0,5	0	100%
Sistemes informàtics	1	0	0%	1	1	0	0%
TOTAL PERSONAL	42	14,5	49%	56	37,5	9,5	49%

Quadre 6

Les restriccions pressupostaries no han permès, fins molt recentment, obrir convocatòries per a contractes superiors a un any, a excepció de dues convocatòries en el marc d'un projecte europeu amb pressupost suficient per oferir contractes de llarga durada.

El 2019 es van convocar dos llocs de treball de caràcter indefinit per a personal investigador R3 i R4, en un cas per vacant de jubilació i en l'altre per conversió d'un contracte Ramón y Cajal, més una plaça de tècnic T3 per consolidació de lloc de treball.

Ha estat recentment i en el marc de dos projectes europeus de llarga durada que el CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS ha iniciat la convocatòria de places superiors a un any a nivell internacional i en el marc del protocol OTM-R.

Durant 2020 i principis de 2021, s'han ofert 6 places temporals de tres anys per a personal investigador novell i en el primer trimestre de 2021 tres places temporals més, per a personal investigador en formació en el marc d'un programa propi: DEMOS, finançat amb recursos estructurals derivats d'una ampliació del finançament per una avaluació d'excel·lència de l'activitat del Centre.

Anualitats	Nombre de candidatures			Persones seleccionades			
	Referència	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
R401/2019		5	5	10	1	0	1
R301/2019		2	1	3	1	0	1
T301/2019		1	0	1	1	0	1
R201-02/2020		6	5	11	2	0	2
R203-04/2020		24	35	59	0	2	2
T301/2020		2	2	4	0	1	1
R301-02/2021		12	12	24	0	2	2
Demos 2021		13	13	26	1	2	3
Totals		65	73	138	6	7	13

Quadre 7

Les persones guanyadores d'aquestes places representaran en el futur immediat una millora de la presència femenina en el grup de personal investigador, que s'espera que es pugui estabilitzar si ho permet la normativa legal, per una banda i el finançament basal del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS, per l'altra.

3.5. Formació del personal

Per obtenir resultats en termes de productivitat i competitivitat és necessari el desenvolupament d'una gestió integral del capital humà, on la formació és una de les principals eines estratègiques de les que es disposa per aconseguir aquest objectiu. La formació de cada persona, constitueix en bona part el seu perfil professional i pertinença als diferents equips de treball. Per tant es converteix en una acció individual per tal de desenvolupar el seu perfil curricular, encara que l'organització en participa, en gaudeix i transmet tot el conjunt de coneixements que té el seu personal.

Les necessitats formatives són detectades per les persones responsables dels equips de treball o per cadascú que ho sol·licita. En aquest sentit, cal també estar ematent a la formació que s'ofereix des d'altres organismes com és el cas, per exemple, de la UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA i el seu Servei d'Estadística Aplicada.

A banda de cada perfil investigador i els coneixements o habilitats que hi aporti, el personal del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS també realitza formació en temàtiques més generals en referència a la gestió i l'administració de l'organització. Anualment el Centre elabora un Pla de formació amb propostes rebudes per part del personal o de les persones responsables d'aquesta qüestió. Aquest Pla contempla sobretot la formació en mètodes i tècniques de recerca, tant genèriques com específiques de l'especialitat. També s'inclou la formació en altres aspectes de caire laboral, com serien els relacionats amb seguretat i higiene en el treball, la protecció de dades de caràcter personal, el teletreball o, el què ens interessa especialment, en aquesta diagnosi, la formació en temes d'igualtat i gènere.

Si s'analitza la formació per la seva tipologia, s'observa que hi ha una tipologia de formació on la majoria del personal investigador participa: es tracta dels seminaris interns de caire demogràfic, impartits per professorat de reconegut prestigi en l'especialitat, i també per membres del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS que exposen la seva recerca en curs. Per altra banda, l'altra formació, competencial que s'ofereix al Centre des de fa anys, és la dels cursos en la millora de la llengua anglesa, atès que, sobretot el personal més sènior, no va tenir l'oportunitat de fer estades a l'estranger que li permetin tenir un nivell de suficient excel·lència en aquesta llengua a nivell de la recerca internacional. El darrer any han participat en aquesta activitat un total de 9 persones (el màxim estimat per una formació eficaç): 6 dones i 3 homes.

L'altra tipologia d'interès ha estat la de les habilitats interpersonals, com és el cas dels temes de gènere. El CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS ha encoratjat a participar en formació dirigida a la sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes impartida per iniciativa de CERCA (curs sobre micromasclismes, discriminació LGBTI+). Aquesta ha estat seguida pels membres de la Comissió d'Igualtat i per algun altre membre del CED, però de moment amb poc èxit de participació.

El lloc on s'imparteix la formació sol ser quasi sempre les instal·lacions de la pròpia organització, de forma ocasional es realitza fora d'aquestes, en particular les impartides pel Servei d'Estadística de la UAB, o l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, tot i que cada vegada més es plantegen accions formatives on-line. També, cal destacar que la formació se sol realitzar dins la jornada laboral de forma total o parcial.

3.6. Retribucions salarials

A continuació es relacionen les tipologies dels llocs de treball del Centre, tant del personal de recerca com de suport, lligades a una determinada retribució salarial.

3.6.1. Nivells salarials

PERSONAL INVESTIGADOR		PERSONAL DE SUPORT A LA RECERCA	
Categoria	Nivell	Categoria	Nivell
Investigador/a distingit/da	Nivell 8 (R4A)	Responsable de servei	Nivell 8 T4
Investigador/a	Nivell 7 (R4B)	Tècnic especialista superior	Nivell 7 T3
	Nivell 6 (R3A)		Nivell 6 T2
	Nivell 5 (R3B)	Tècnic especialista mig	Nivell 5 T1
	Nivell 4 (R2A)	Administratiu/va amb grau	Nivell 4 A4
	Nivell 3 (R2B)	Administratiu/va	Nivell 3 A3
Investigador/a en formació	Nivell 2 (R1A)		Nivell 2 A2
Becari/ària de col.laboració	Nivell 1 (R1B)	Auxiliar administratiu/va	Nivell 1 A1

3.6.2. Bretxa salarial

Entre el personal del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS s'observa una igualtat salarial pel què fa als diferents rangs de les dades del primer trimestre de 2021. En la part baixa de les retribucions, on no hi ha diversitat de responsabilitats i tampoc complements d'antiguitat perquè es tracta de personal investigador o tècnic novell, la paritat és absoluta, tant en nombre d'efectius com de nivell salarial.

Rangs salarials brut mensual total*	Homes	%P	Dones	%P	Total	%P
Menys de 1.700 €	4	10,26	4	10,26	8	20,51
De 1700 a 2.500 €	3	7,69	3	7,69	6	15,38
De 2.500 a 3.000 €	1	2,56	8	20,51	9	23,08
més de 3.000 €	10	25,64	6	15,38	16	41,03

Quadre 8

En els dos rangs superiors, aquesta igualtat no és evident atès que hi ha un major nombre de personal investigador amb responsabilitats de caps de grup o de línia de recerca, i també amb una antiguitat superior, pel què estan al nivell més alt i per tant el seu salari és superior. S'ha fet l'exercici d'eliminar les retribucions de les 10 persones amb el preu hora més elevat, i el resultat

ha estat que les dones guanyen una mitjana d'un 9,6% més. Si en canvi hi afegim aquestes 10 persones (8 de les quals són homes), són ells els que reben una retribució el 13% superior pel què fa al salari brut hora.

Caldrà un treball més a fons d'aquest aspecte, en el marc del II PIO tot seguint la nova normativa que afecta als Plans d'Igualtat i aplicant la metodologia i els protocols de confecció d'un registre salarial més desagregat, per estimar fins a quin punt hi ha o no una bretxa salarial i establir les seves causes de manera més detallada.

3.7. Desenvolupament professional

El procediment de promoció del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS garanteix, el tracte igualitari en la promoció i accés de les dones dins l'organització. Potenciar l'accés a les dones a llocs de responsabilitat, contribuir a reduir desigualtats i desequilibris que, puguin donar-se a l'organització, forma part dels àmbits de treball que des de l'entitat es volen potenciar en el marc del II Pla d'igualtat.

Les restriccions pressupostàries i legals han fet sempre difícil de portar a terme les promocions, tant d'homes i com de dones, dins el mateix nivell salarial o entre nivells, si no estava lligada a la convocatòria d'una nova plaça.

Malgrat això, a finals de 2020 es va fer un esforç per adequar algunes de les posicions i es feu una promoció extraordinària d'un total de 12 persones en situacions diverses, el que permet, en aquest cas i per aquesta anualitat, presentar un quadre amb certa representació estadística, que no sembla mostrar diferències de gènere.

Promoció 2021	Homes	%P	Dones	%P	Total	%P
Promoció salarial sense canvi de categoria	2	5,13	2	5,13	4	10,26
Promoció de canvi de categoria sense substantiu canvi salarial	1	2,56	3	7,69	4	7,69
Promoció salarial amb canvi de categoria	1	2,56	1	2,56	2	5,13
Canvi de categoria per prova objectiva	2	5,13	0	0	2	5,13
Canvi de categoria per antiguitat	0	0	0	0	0	0

Quadre 9. La prova objectiva, en els dos casos, es basa en l'obtenció de finançament competitiu propi i/o per l'equip de recerca.

3.8. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar

Tot el personal del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS, especialment el personal investigador que no ha de prestar un servei en un horari determinat, té flexibilitat horària dins el marge entre les 8:00 i les 20:00 hores, per conciliar la seva vida laboral, personal i familiar.

El CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS manté un control per resultats de l'activitat investigadora (finalització del projectes dins del calendari previst i amb un alt nivell de qualitat), per sobre d'un control per procediments (horari específic restringit, entre altres). Pel que fa a l'horari determinat per l'empresa, només afecta a aquelles persones que han d'atendre al públic extern: recepció, secretaria i biblioteca. A l'aplicació de control de la jornada que té contractada el Centre, s'hi registren els horaris individualitzats per la validació diària de la dedicació horària.

L'única restricció són les vacances d'estiu, atès que el CED tanca el centre de treball durant tres setmanes per causes d'índole tècnica (manca de personal administratiu per l'atenció dels serveis, estalvi i tancament de la major part dels serveis del campus universitari en les mateixes dates). En casos excepcionals, s'ha negociat el fet que es pugui treballar des de casa per fer les vacances en un altre període.

Respecte a les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, no hi ha diferències significatives entre homes i dones. Tots els homes que han tingut fills s'han acollit al seu permís de paternitat, òbviament també les dones que han sigut mares. No s'han sol·licitat reduccions posteriors de jornada per cura de descendents ni ascendents en els darrers anys.

Pel què fa als contractes a jornada parcial, a data d'aquesta diagnosi només hi ha tres persones en aquesta situació. Es tracta de tres dones, una d'elles per prejubilació i les altres dues mantenen un contracte per a la resta de jornada en un altre centre de recerca o universitat.

3.9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones adoptada per les Nacions Unides, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, va afirmar, per primera vegada amb abast universal, que totes les formes de violència de gènere en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals, i van instar el Estat a aplicar totes les mesures necessàries per tal d'erradicar la violència contra les dones. Tant l'article 184 del Codi penal espanyol, com la Llei 5/2008 del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masculista o la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, tracten abastament aquesta situació i es prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i a l'hora arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

Tal com s'ha esmentat a la introducció, un dels productes del I Pla d'igualtat fou la redacció d'un Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere i d'altres discriminacions en l'entorn laboral.

Durant tot el període transcorregut des de la seva aprovació no hi ha hagut cap comunicació ni denúncia al respecte. Periòdicament s'ha fet difusió de les eines a disposició del personal, redactant-ne un quadre resum per facilitar la comprensió de tot el procés.

En la redacció del II Pla d'igualtat caldrà continuar treballant en aquest tema per no haver d'utilitzar els procediments establerts en cas d'assetjament o alguna altra conducta ofensiva per raó de gènere, especialment, perquè tal com es veurà en el resultat del qüestionari hi ha part del personal que en desconeix els detalls.

3.10. Resultats del qüestionari distribuït als membres del CED.

Han respost al qüestionari un total de 31, repartits entre 12 dones i 19 homes. Una proporció menor que en el qüestionari per al I Pla, on hi van participar 20 dones i 16 homes. Aquesta vegada es preguntava de quin grup es formava part i així sabem que han estat 20 persones entre el personal investigador, dos entre el personal investigador en formació i 9 entre el personal de suport a la recerca.

La majoria del personal del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS (indistintament del seu sexe) considera que al CED es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els diferents àmbits laborals. Però al voltant d'un 7% està en desacord o en total desacord, solen ser entre dues i tres dones, una d'elles entre el personal de suport, i les altres dues del personal investigador doctor i en formació.

Vegem en detall les respostes a les preguntes que es troben en annex:

Un 87,1% de les persones està totalment (64,5%) o bastant d'acord (22,6%) en que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció (pregunta 3). El percentatge augmenta al 93,6% en el cas d'igualtat pel què fa a l'accés a la formació (pregunta 4).

Un 87,1% pensa que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de desenvolupament professional, però el percentatge de qui està només bastant d'acord i totalment d'acord es troba entorn del 42 i 45% respectivament (pregunta 5).

Pel què fa a la igualtat salarial, un 83,9% hi estaria d'acord totalment (51,6%) o de forma bastant d'acord (32,3%). El percentatge augmenta fins el 90,4% respecte a l'opinió sobre el fet que al CED s'afavoreix la vida familiar, personal i laboral, tot i que un 32,2%, manifesta que no coneix les mesures de conciliació disponibles (preguntes 7 i 8).

També un 32,3% de persones manifesta desconeixement sobre què cal fer o a qui cal dirigir-se en cas de patir o haver detectat assetjament sexual i/o per raó de gènere, i fins un 48,4% diu que desconeix els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista. En aquest cas el percentatge de desconeixement ha baixat una mica respecte al qüestionari del I Pla d'igualtat, però és evident que no s'ha fet el suficient.

Finalment un 90,3% considera necessari la redacció i seguiment d'un Pla d'Igualtat. Només nou persones escriuen algun comentari, i entre les propostes es demana evitar la burocratització i el dirigisme amb una major comunicació de les mesures a aplicar abans no esdevinguin normativa, en algun cas se sol·licita una reunió de tot el personal amb una primera proposta per ser discutida. La resta de comentaris giren entorn al tema del desenvolupament de la carrera professional, la consolidació dels llocs temporals, la transparència salarial i una major informació sobre els drets laborals.

ANNEX

Benvolguts i benvolgudes: amb l'objectiu de disposar de la màxima informació per a l'elaboració de la Diagnosi d'igualtat de dones i homes, així com la redacció del posterior Pla d'igualtat del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS (CED) us demanem la vostra col·laboració en aquesta breu enquesta, anònima i confidencial. Només seran cinc minuts.
Gràcies per la vostra col·laboració. Comissió d'igualtat

ENQUESTA DIAGNOSI II PLA D'IGUALTAT

Respongueu quan calgui:

Totalment en desacord (1)

Bastant en desacord (2) Bastant d'acord (3) Totalment d'acord (4)

1. Sexe.

- Dona
- Home
- No binari

2. En general, al CED es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

1 2 3 4

3. Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció

1 2 3 4

4. Dones i homes tenen igual accés a la formació interna/contínua.

1 2 3 4

5. Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional.

1 2 3 4

6. Ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual al CED.

1 2 3 4

7. En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral al CED

1 2 3 4

8. Es coneixen les mesures de conciliació disponibles.

1 2 3 4

9. Es coneix què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe.

1 2 3 4

10. Es coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista.

1 2 3 4

11. Alguna vegada heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?

- Sí
- No

12. Creieu que és necessari un pla d'igualtat de dones i homes al CED?

- Sí
- No

13. Enumereu els vostres suggeriments respecte a:

- a) Les necessitats que identifiqueu a l'organització i que el pla hauria de tenir en compte.
- b) Mesures que hauria d'adoptar l'organització per tal de promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- c) Com es pot facilitar el desenvolupament del Pla?
- d) Altres comentaris i/o suggeriments.

14. Grup

- Personal investigador
- Personal investigador en formació
- Personal de suport la recerca

MOLTES GRÀCIES PER LA VOSTRA COL·LABORACIÓ