



III Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO) 2025-2028.

El Centre d'Estudis Demogràfics (CED), entitat amb personalitat jurídica pública creada el 1985 per acord entre la Generalitat de Catalunya i la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) (Decret 207/85 de 15 de juliol) DOGC núm. 573 de 9 d'agost de 1985, CIF núm Q 5855973C i domicili al campus de la mateixa UAB, 08193 Bellaterra, presenta el seu III Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO) 2025-2028.

El nombre total d'efectius que componen el CED a 1 de gener de 2025 és de 57 persones, d'elles 29 amb plaça de caràcter estructural, ocupades mitjançant contractes laborals indefinits o d'interinatge i la resta mitjançant contracte laboral de caràcter indefinit científicotècnic, és a dir vinculat a projectes i línies d'investigació finançades externament.

Es tracta d'un pla negociat amb el sindicat Comissions obreres (CCOO), líder del sector de la investigació a Catalunya, juntament amb la Unió General de Treballadors (UGT), que no va respondre a la convocatòria de negociació.

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats té una vigència de 4 anys: 2025 a 2028, amb una avaluació intermèdia al desembre de 2026.

Principals dades derivades del procés de diagnòstic realitzat per una empresa externa, especialitzada en aquest tipus de processos (Grup Pitàgora).

1. Processos de selecció i contractació: en el CED els dos sexes es veuen representats, amb un major nombre de dones que d'homes i no s'observa cap discriminació en el procés de selecció i contractació de personal.
2. Classificació professional: no existeix segregació horitzontal en la classificació professional, tot i que hi ha un menor nombre de dones en la categoria d'investigador/a principal. Es destaca com a aspecte positiu la presència d'una dona a la part més alta de la jerarquia, en la figura de la gerent.
3. Formació del personal: hi ha poca formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, i en el de prevenció d'assetjament per raó de sexe. De tota manera s'observa la incorporació de la perspectiva de gènere en les seves formacions.
4. Promoció professional: no hi ha cap tipus de discriminació per gènere en la promoció professional, però es recomana protocol·litzar el procés de promoció tenint en compte la perspectiva de gènere en totes les seves fases.
5. Condicions de treball: pràcticament tota la plantilla realitza al voltant de 37,5 hores setmanals (dos contractes a temps parcial). No s'observen diferències significatives, tot i que hi ha 2 dones i cap home amb un horari de menys de 20 hores setmanals.
6. Auditoria salarial i retribucions: la bretxa salarial és de 20% de mitjana i 22% de mitjana. Una anàlisi més a fons indica, que això es deu clarament a la carrera investigadora més recent per part de les dones, la major part d'elles en etapa predoctoral i la major part d'ells en etapa postdoctoral o sènior.



7. Conciliació vida personal, familiar i laboral: són diverses les mesures implantades per l'empresa orientades a afavorir la conciliació, entre elles la pràctica total flexibilitat en l'elecció de l'horari entre les 8 am i les 8 pm. Així mateix es permet teletreball i desconexió digital.

8. Infra-representació femenina: en el cas del CED aquesta es trobaria en els llocs més elevats de la carrera investigadora, categories R3 i R4, que impliquen direcció de projectes. Cal assenyalar que dirigir un projecte està en mans dels organismes que financen les investigacions a les quals es presenta el personal investigador, encara que el Centre pot encoratjar i donar suport especialment a les seves investigadores perquè ho aconseguixin.

9. Prevenció d'assetjament sexual i per raó de gènere: el CED disposa d'un protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual per raó de gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres aspectes de discriminació en l'entorn laboral que són difosos anualment entre tota la plantilla i es troba disponible a la pàgina web.

10. Comunicació, imatge i ús del llenguatge: el CED disposa d'unes recomanacions sobre l'ús no sexista del llenguatge (en català, castellà i anglès), que reflecteix el compromís de l'organització a utilitzar una comunicació amb perspectiva de gènere.

11. Riscos i salut laborals: el CED desconeix les dades referents a situacions de vulnerabilitat especial, per la qual cosa es recomana facilitar la seva visibilització.

12. Mobilitat: el CED es troba en un lloc de fàcil accés, proper a l'autopista i amb bona comunicació en transport públic (ferrocarrils catalans, Renfe, autobusos urbans metropolitans). El centre facilita informació al respecte en el seu fullet de benvinguda.

Objectius específics del III Pla d' Igualtat del Centre d' Estudis Demogràfics:

1. Comptar amb un diagnòstic de l'àmbit del gènere que proporcioni informació sobre la situació objectiva de l'empresa.

2. Establir indicadors amb perspectiva de gènere per mesurar l'evolució de la situació de la igualtat d'oportunitats en les diferents àrees d'intervenció.

3. Garantir un entorn lliure de sexisme i de tot tipus de discriminació.

4. Sensibilitzar les persones que formen part de la plantilla.

5. Prestar atenció a les situacions d'especial protecció, referides a la violència de gènere i l'assetjament sexual i per raó de sexe i identitat de gènere.

6. Fomentar l'avaluació periòdica de l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

7. Establir indicadors amb perspectiva de gènere per mesurar l'evolució de la situació d'igualtat d'oportunitats en les àrees d'intervenció.

8. Establir canals d'informació permanents sobre la integració de la igualtat d'oportunitats en l'organització.

9. Garantir, per part del Centre, que tant la comunicació interna com la comunicació corporativa i la publicitat utilitzen un llenguatge no discriminatori.

10. Fomentar per part del Centre, la difusió i la participació i la implicació de la plantilla en relació amb la igualtat d'oportunitats.

11. Establir els mecanismes per fer un seguiment de les mesures ja implantades i de les noves a implantar, per poder analitzar-ne l'impacte.

12. Prestar atenció a les situacions de protecció especial, referides a la violència de gènere i l'assetjament sexual i per raó de sexe i identitat de gènere.



Mesures concretes establertes en el III Pla d' Igualtat d' Oportunitats.

A continuació presentem les accions de millora que la Comissió Negociadora, composta per la gerent del CED (amb la col·laboració de la Comissió d'igualtat del CED) i dos representants del sindicat CCOO, ha seleccionat com a idònies:

NÚM. D'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ DE MILLORA	MES/ANY IMPLANTACIÓ
1	Comunicació de la implementació del III Pla d'Igualtat a la totalitat de la plantilla.	Gener 2025
2	Afegir al Manual de Benvinguda un apartat que faci referència al compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats, el Pla d'acció i les persones que formen part de la Comissió de Seguiment.	Febrer 2025
3	Integrar de manera permanent la formació en Igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral dins del Pla Anual dirigit al total de la plantilla.	2025-2028
4	Formació en habilitats directives específic per a dones.	2025 Bianual
5	Obtenir dades desagregades per sexe: nivell d'estudis, promocions, quantes persones s'acollen a accions de conciliació o corresponsabilitat, percepció d'igualtat (enquesta).	2025-2028
6	Recollir, donar visibilitat i posar en valor totes les accions de corresponsabilitat i conciliació. En particular es prioritzarà l'adaptació de la jornada, enfront les reduccions de jornada, per fomentar la responsabilitat i reduir, si és el cas, la bretxa salarial.	Juny 2025



7	Revisió de la documentació interna i externa en l'ús del llenguatge inclusiu.	Setembre 2025
8	Prevenir i informar al personal sobre les mesures de prevenció de salut des d'una perspectiva de gènere (control psicosocial, prevenció maternitat).	Octubre 2025
9	En el cas de detectar-se una bretxa salarial en els termes i criteris del RD 6/2019 superior al 25%, l'empresa es compromet a activar mesures correctores. (Registre Retributiu)	Maig 2026
10	Recordar l'existència del Protocol de prevenció de qualsevol tipus d'assetjament.	2024-2028 Anual
11	Incloure en la formació obligatòria un mòdul sobre Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Donar a conèixer i publicitar els drets de les dones que pateixen violència masclista.	2025 Bianual
12	Demanar a les empreses proveïdores i clients si disposen del Pla d'Igualtat, per transformar la societat i contribuir a un canvi social	2025-2028
13	Redactar unes instruccions destinades a preservar l'equilibri de gènere pel que a les ponències en els seminaris i altres reunions de caràcter professional.	Novembre 2025
14	Analitzar periòdicament l'estat dels resultats de les convocatòries de projectes de recerca segons gènere, i prendre mesures de recolzament suplementari, si fos necessari.	2025 Bianual

Es delegaran en la Comissió d' Igualtat del CED la vigilància i seguiment del Pla, amb una composició equilibrada entre dones i homes. El seguiment i l' avaluació de les mesures previstes en el Pla d' Igualtat es durà a terme de forma periòdica, de conformitat amb el que estipula el calendari d' actuacions.



Es realitzarà una avaluació intermèdia al desembre de 2026, on es negociaran de nou les accions per als dos darrers anys del PIO i una altra final al desembre de 2028. Aquesta avaluació serà duta a terme pels membres de la Comissió negociadora sindicats-empresa o del Comitè d' Empresa del CED, si estigués constituït en el futur, i dos membres de la Comissió d'igualtat: <https://ced.cat/sobre-el-ced/igualtat/>

El control i seguiment de les accions de millora respon als objectius següents:

1. Verificar la consecució dels objectius establerts en el III Pla d'Igualtat d'Oportunitats.
2. Obtenir informació sobre el grau d'execució, l'adequació dels recursos emprats i el compliment del cronograma respecte a les accions.
3. Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació.
4. Realitzar els ajustos pertinents o adoptar mesures correctores si és necessari, segons la legislació vigent i les necessitats de l'empresa.

La documentació completa tant del PIO, com dels plans contra l'assetjament sexual o per raó de gènere i de les mesures planificades per a la igualtat de les persones LGTBI es troben a la pàgina web del CED: <https://ced.cat/sobre-el-ced/igualtat/>