

III Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) 2025-2028.

El Centre d'Estudis Demogràfics (CED), entidad con personalidad jurídica pública creada el 1985 por acuerdo entre la Generalitat de Catalunya y la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) (Decreto 207/85 de 15 de julio) DOGC núm. 573 de 9 de agosto de 1985, CIF núm Q 5855973C y domicilio en el campus de la misma UAB, 08193 Bellaterra, presenta su III Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) 2025-2028.

El número total de efectivos que componen el CED a 1 de enero de 2025 es de 57 personas, de ellas 29 con plaza de carácter estructural, ocupadas mediante contratos laborales indefinidos o de interinaje y el resto mediante contrato laboral de carácter indefinido científico-técnico, es decir vinculado a proyectos y líneas de investigación financiadas externamente.

Se trata de un plan negociado con el sindicato Comisiones obreras, líder del sector de la investigación en Cataluña, juntamente con la Unión General de Trabajadores que no respondió a la convocatoria de negociación.

El Plan de Igualdad de Oportunidades tiene una vigencia de 4 años: 2025 a 2028, con una evaluación intermedia en diciembre de 2026.

Principales datos derivados del proceso de diagnóstico realizado por una empresa externa especializada en este tipo de procesos (Grup Pitagora).

1. Procesos de selección y contratación: en el CED los dos sexos se ven representados, con un mayor número de mujeres que de hombres y no se observa ninguna discriminación en el proceso de selección y contratación de personal.

2. Clasificación profesional: no existe segregación horizontal en la clasificación profesional, aunque hay un menor número de mujeres en la categoría de investigador/a principal. Se destaca como aspecto positivo la presencia de una mujer en la parte más alta de la jerarquía, en la figura de la gerente.

3. Formación del personal: existe poca formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, y en el de prevención de acoso por razón de sexo. De todos modos se observa la incorporación de la perspectiva de género en sus formaciones.

4. Promoción profesional: no hay ningún tipo de discriminación por género en la promoción profesional, pero se recomienda protocolizar el proceso de promoción teniendo en cuenta la perspectiva de género en todas sus fases.

5. Condiciones de trabajo: prácticamente toda la plantilla realiza en torno a 37,5 horas semanales (dos contratos a tiempo parcial). No se observan diferencias significativas, aunque hay 2 mujeres y ningún hombre con un horario de menos de 20 horas semanales.

6. Auditoria salarial y retribuciones: la brecha salarial es de 20% de media y 22% de mediana. Un análisis más a fondo indica, que ello se debe claramente a la carrera investigadora más reciente por parte de las mujeres, la mayor parte de ellas en etapa predoctoral y la mayor parte de ellos en etapa postdoctoral o senior.



7. Conciliación vida personal, familiar y laboral: son diversas las medidas implantadas por la empresa orientadas a favorecer la conciliación, entre ellas la práctica total flexibilidad en la elección del horario entre las 8 am y las 8 pm. Asimismo se permite teletrabajo y desconexión digital.

8. Infrarepresentación femenina: en el caso del CED esta se hallaría en los puestos más elevados de la carrera investigadora, categorías R3 y R4, que implican dirección de proyectos. Cabe señalar que dirigir un proyecto está en manos de los organismos que financian las investigaciones a las que se presenta el personal investigador, aunque el Centro puede alentar y apoyar especialmente a sus investigadoras para que lo consigan.

9. Prevención de acoso sexual y por razón de género: el CED dispone de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual por razón de género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y otros aspectos de discriminación en el entorno laboral que son difundidos anualmente entre toda la plantilla y se encuentra disponible en la página web.

10. Comunicación, imagen y uso del lenguaje: el CED dispone de unas recomendaciones sobre el uso no sexista del lenguaje (en catalán, castellano e inglés), que refleja el compromiso de la organización a utilizar una comunicación con perspectiva de género.

11. Riesgos y salud laborales: el CED desconoce los datos referentes a situaciones de vulnerabilidad especial, por lo que se recomienda facilitar su visibilización.

12. Movilidad: el CED se encuentra en un lugar de fácil acceso, próximo a la autopista y con buena comunicación en transporte público (ferrocarriles catalanes, renfe, autobuses urbanos metropolitanos). El centro facilita información al respecto en su folleto de bienvenida.

Objetivos específicos del III Plan de Igualdad del Centre d'Estudis Demogràfics:

1. Contar con un diagnóstico del ámbito del género que proporcione información sobre la situación objetiva de la empresa.

2. Establecer indicadores con perspectiva de género para medir la evolución de la situación de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención.

3. Garantizar un entorno libre de sexismo y de todo tipo de discriminación.

4. Sensibilizar a las personas que forman parte de la plantilla.

5. Prestar atención a las situaciones de especial protección, referidas a la violencia de género y el acoso sexual y por razón de sexo e identidad de género.

6. Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

7. Establecer indicadores con perspectiva de género para medir la evolución de la situación de igualdad de oportunidades en las áreas de intervención.

8. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la organización.

9. Garantizar, por parte del Centro, que tanto la comunicación interna como la comunicación corporativa y la publicidad utilizan un lenguaje no discriminatorio.

10. Fomentar por parte del Centro, la difusión y la participación y la implicación de la plantilla en relación con la igualdad de oportunidades.

11. Establecer los mecanismos para hacer un seguimiento de las medidas ya implantadas y de las nuevas a implantar, para poder analizar su impacto.

12. Prestar atención a las situaciones de protección especial, referidas a la violencia de género y el acoso sexual y por razón de sexo e identidad de género.



Medidas concretas establecidas en el III Plan de Igualdad de Oportunidades.

A continuación presentamos las acciones de mejora que la Comisión Negociadora, compuesta por la gerente del CED (con la colaboración de la Comisión de igualdad del CED) y dos representantes del sindicato CCOO, ha seleccionado como idóneas:

NÚM. NÚMERO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE MEJORA	MES/AÑO DE APLICACIÓN
1	Comunicación de la aplicación del III Plan de Igualdad a toda la plantilla.	Enero de 2025
2	Añadir un apartado en el Manual de Acogida que haga referencia al compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, al Plan de Acción y a las personas que forman parte del Comité de Seguimiento.	Febrero de 2025
3	Integrar de forma permanente la formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral como parte del Plan Anual dirigido a toda la plantilla.	2025-2028
4	Formación en habilidades directivas específica para mujeres.	2025 Semestral
5	Obtener datos desagregados por sexo: nivel de estudios, promociones, cuántas personas participan en acciones de conciliación o corresponsabilidad, percepción de igualdad (encuesta).	2025-2028
6	Recoger, visibilizar y poner en valor todas las acciones de corresponsabilidad y conciliación. En particular, se dará prioridad a la adaptación de la jornada laboral, frente a la reducción de la misma, para fomentar la responsabilidad y reducir, en su caso, la brecha salarial.	Junio de 2025



7	Revisión de la documentación interna y externa sobre el uso del lenguaje inclusivo	Septiembre de 2025
8	Prevenir e informar al personal sobre las medidas de prevención sanitaria desde una perspectiva de género (control psicosocial, prevención de la maternidad).	Octubre de 2025
9	En caso de detectar una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019 superior al 25%, la empresa se compromete a activar medidas correctoras (Registro de Retribuciones).	Mayo de 2026
10	Recordar la existencia del Protocolo para la prevención de cualquier tipo de acoso.	2024-2028 Anual
11	Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Dar a conocer y divulgar los derechos de las mujeres que sufren violencia de género.	2025 Semestral
12	Preguntar a proveedores y clientes si disponen del Plan de Igualdad, para transformar la sociedad y contribuir a un cambio social.	2025-2028
13	Redactar instrucciones destinadas a preservar el equilibrio entre hombres y mujeres para las presentaciones en seminarios y otras reuniones profesionales.	Noviembre 2025
14	Analizar periódicamente el estado de los resultados de las convocatorias de proyectos de investigación en función del género, y proporcionar medidas de apoyo adicionales, en caso necesario.	2025 Semestral



Se delegarán en la Comisión de Igualdad del CED la vigilancia y seguimiento del Plan, con una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El seguimiento y la evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad se llevará a cabo de forma periódica, de conformidad con lo estipulado en el calendario de actuaciones.

Se realizará una evaluación intermedia en diciembre de 2026, dónde se negociarán de nuevo las acciones para los dos últimos años del PIO y otra final en diciembre de 2028. Dicha evaluación será llevada a cabo por los miembros de la Comisión negociadora sindicatos-empresa o del Comité de Empresa del CED, si estuviese constituido en el futuro, y dos miembros de la Comisión de Igualdad: <https://ced.cat/sobre-el-ced/igualtat/>

El control y seguimiento de las acciones de mejora responde a los objetivos siguientes:

1. Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el III Plan de Igualdad de Oportunidades.
2. Obtener información sobre el grado de ejecución, la adecuación de los recursos empleados y el cumplimiento del cronograma con respecto a las acciones.
3. Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
4. Realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si es necesario, según la legislación vigente y las necesidades de la empresa.

La documentación completa tanto del PIO, como de los planes contra el acoso sexual o por razón de género y las medidas planificadas para la igualdad de las personas LGTBI se encuentran en la página web del CED: <https://ced.cat/sobre-el-ced/igualtat/>