

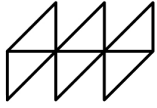


## III PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS (2025-2028)

Aprovat per la Comissió negociadora per a  
1 de gener de 2025 a 31 de desembre de 2026\*

**Bellaterra, 16 de desembre de 2024**

\* Les accions derivades de la diagnosi prèvia i previstes per a 2027 i 2028, ho són a tall orientatiu atès que la implementació d'altres normatives pot fer necessària la seva revisió, objecte d'una nova negociació.



## 1. Finalitat

La realització del Pla d'Igualtat d'Oportunitats per part del CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS (CED-CERCA) té com a finalitat de manifestar l'interès de l'organització per articular accions que permetin garantir la igualtat d'oportunitats entre totes les persones que formen part del CED, de manera real i efectiva, i sobretot la integració de la igualtat al sistema de gestió del Centre, a més del compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat, establerta a partir de l'entrada en vigor de la LOIEMH l'any 2007.

## 2. Objectius

Mitjançant la implantació del Pla d'Igualtat, el CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS vol investigar en profunditat quina és la situació real interna en termes d'igualtat d'oportunitats des d'una perspectiva de gènere i dedicar esforços a definir, estructurar i implementar accions en aquesta direcció.

L'objectiu principal que el CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS espera assolir amb l'aplicació del pla és fomentar una cultura corporativa basada en la igualtat d'oportunitats, tot eliminant qualsevol mena de discriminació i millorant el clima laboral, a fi d'augmentar la motivació i el compromís del seu personal; i per tal d'aconseguir-ho, el CED-CERCA està decidit a dur a terme aquelles actuacions positives que contribueixin a crear les condicions adients perquè la igualtat sigui real i efectiva.

Els objectius específics d'aquest III Pla d'Igualtat són:

- Comptar amb un diagnòstic de l'àmbit del gènere que proporcioni informació sobre la situació objectiva de l'empresa.
- Establir indicadors amb perspectiva de gènere per mesurar l'evolució de la situació de la igualtat d'oportunitats en les diferents àrees d'intervenció.
- Garantir un entorn lliure de sexisme i de tot tipus de discriminació.
- Sensibilitzar a les persones que formen part de la plantilla.
- 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.
- Fomentar l'avaluació periòdica de l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.
- Establir indicadors amb perspectiva de gènere per mesurar l'evolució de la situació d'igualtat d'oportunitats en les àrees d'intervenció.
- Establir canals d'informació permanents sobre la integració de la igualtat d'oportunitats a l'organització.

- Garantir, per part del Centre, que tant la comunicació interna com la comunicació corporativa i la publicitat utilitzen un llenguatge no discriminatori.
- Fomentar per part del Centre, la difusió i la participació i la implicació de la plantilla en relació amb la igualtat d'oportunitats.
- Establir els mecanismes per fer un seguiment de les mesures ja implantades i de les noves a implantar, per poder analitzar-ne l'impacte.
- Prestar especial 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.

### 3. Accions positives en matèria d'igualtat

A l'article 8 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, no només apareix el contingut mínim dels plans, sinó tota la informació que cal recopilar sobre les accions de millora proposades:

- Descripció, termini d'execució i prioritització de la mesura, així com disseny d'indicadors que permetin determinar-ne l'evolució.
- Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i els objectius.
- Calendari d'actuacions de les mesures del Pla d'Igualtat.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdiques.

Presentem tot seguit les accions de millora que la Comissió Negociadora integrada per la gerent 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	Demandar 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

- |           |   |              |
|-----------|---|--------------|
| <b>14</b> | 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 |
|-----------|---|--------------|

### 3. Indicadors de seguiment

#### Acció 1

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Gener 2025	Gener 2025	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La difusió del Pla d'Igualtat és imprescindible per poder assolir la igualtat real entre dones i homes al CED.			
Objectius			
Comunicar l'existència del Pla d'Igualtat de gènere			
Descripció de la mesura			
Comunicació de la implementació del III Pla d'Igualtat a la totalitat de la plantilla.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos*	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de persones, disgregades pel sexe, que coneixen el Pla d'Igualtat.</li> <li>○ Número de comunicacions</li> <li>○ Número de consultes sobre el Pla d'Igualtat</li> </ul>			
Qualitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ S'han realitzat reunions de difusió del Pla d'Igualtat amb tots els grups de recerca i serveis?</li> <li>○ Quins canals de difusió del Pla d'Igualtat s'han utilitzat?</li> </ul>			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'igualtat			

\*S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

## Acció 2

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Febrer 2025	Febrer de 2025	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La referència en el Pla de Benvinguda del compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats és una acció positiva imprescindible per tal d'instal·lar la igualtat de gènere estable al CED, independentment de la rotació de personal.			
Objectius			
Eliminar qualsevol comportament que pugui generar una discriminació per raó de sexe dins de l'empresa.			
Descripció de la mesura			
<b>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.</b>			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos*	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Manual d'Acollida			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de persones a les quals se'ls ha entregat el Manual d'Acollida.</li> </ul>			
Qualitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha incorporat el compromís de l'empresa amb la igualtat de gènere al Manual d'Acollida?</li> <li>S'ha informat a la plantilla del compromís de l'empresa amb la igualtat?</li> <li>Canals de difusió del compromís de l'empresa amb la igualtat.</li> </ul>			
Personal responsable			
Gerència, i Comissió d'igualtat			

\*S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

### Acció 3

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Gener de 2025	Desembre de 2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La formació en igualtat d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral de la totalitat de la plantilla resulta imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes al CED.			
Objectius			
Impartir formació en igualtat de gènere al totalitat de la plantilla per de sensibilitzar-la i detectar possibles situacions de discriminació existents dins d'aquesta.			
Descripció de la mesura			
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.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos*	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de persones, disgregades per sexe, que han realitzat la formació en Igualtat d'oportunitats des d'una perspectiva de gènere.</li> <li>○ Assistència i participació en la formació per part de la direcció i la plantilla.</li> <li>○ Nivell de satisfacció de les persones que han participat en la formació en Igualtat d'oportunitats entre dones i homes, disgregades per sexe.</li> <li>○ Pressupost per dur a terme l'acció formativa.</li> </ul>			
Qualitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Descripció del programa formatiu escollit.</li> </ul>			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'igualtat			

\*S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.



## Acció 4

Àrea d'actuació			
Desenvolupament. Formació			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Març de 2025	Juliol de 2025	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La formació específica per dones resulta imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes al CED.			
Objectius			
Impartir formació en habilitats directives específica dones ajuda a corregir i millorar possibles situacions de discriminació existents			
Descripció de la mesura			
Formació en habilitats directives específic per a dones.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos*	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Tauler d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de dones que han realitzat la formació.</li> <li>○ Assistència i participació de dones en la formació per part de la direcció i la plantilla.</li> <li>○ Nivell de satisfacció de les dones que han participat en la formació.</li> <li>○ Pressupost per dur a terme l'acció formativa.</li> </ul>			
Qualitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Descripció del programa formatiu escollit.</li> </ul>			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'igualtat			

\*S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

## Acció 5

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	2025	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Poder prendre decisions amb informació actualitzada, així com conèixer la percepció d'igualtat de gènere que hi ha al CED.			
Objectius			
Obtenir dades i actualitzar informació per tal de prendre decisions en igualtat de gènere corregeix possibles situacions de discriminació			
Descripció de la mesura			
<b>Obtenir dades desagregades per sexe: nivell d'estudis, promocions, quantes persones s'acollen a accions de conciliació o corresponsabilitat, percepció d'igualtat (enquesta).</b>			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos*	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Àmbits d'anàlisi amb dades desagregades per sexe (Conciliació, nivell estudis).</li> <li>Número de dades noves desagregades per sexe.</li> <li>Pressupost per dur a terme les accions.</li> </ul>			
Qualitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha realitzat enquesta al personal?.</li> <li>Número de respostes de l'enquesta al personal.</li> <li>Anàlisi de l'enquesta.</li> </ul>			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'igualtat			

\* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

## Acció 6

Àrea d'actuació			
Temps de treball i corresponsabilitat.			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Juny de 2025	Juny de 2025	
	Juny de 2027	Juny de 2027	
Justificació de la prioritització de la mesura			
L'adequació de les mesures de conciliació a les necessitats de la plantilla resulta imprescindible per arribar a la igualtat real entre dones i homes al CED. També prioritzar l'adaptació de la jornada laboral enfront les reduccions de jornada.			
Objectius			
Fer difusió i establir mesures que afavoreixin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, així com la corresponsabilitat a la totalitat de la plantilla. 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.			
Descripció de la mesura			
<b>Recollir, donar visibilitat i posar en valor totes les accions de conciliació i corresponsabilitat. Explicitament que 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.</b>			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla.			
Recursos previstos*	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<b>Quantitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de comunicacions i mitjans de difusió.</li> <li>○ Número de mesures noves que ha proposat la plantilla i aprovació de les mateixes.</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ S'han aplicat les noves mesures?</li> <li>○ S'han comunicat a la plantilla les mesures aprovades?</li> <li>○ S'observen millores en el rendiment de la plantilla?</li> </ul>			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'igualtat			

\*S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

## Acció 7

Àrea d'actuació			
Comunicació no sexista			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Setembre de 2025	Setembre de 2025	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La utilització del llenguatge inclusiu és imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes a CED.			
Objectius			
Fomentar l'ús del llenguatge no sexista i la seva aplicació en totes les comunicacions de l'empresa.			
Descripció de la mesura			
Revisió de la documentació interna i externa en l'ús del llenguatge inclusiu.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla.			
Recursos previstos*	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projectors, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de documents i comunicacions amb correccions.</li> </ul>			
Qualitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ S'ha aplicat l'ús de llenguatge inclusiu en els documents nous i també en les noves comunicacions?</li> </ul>			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'igualtat			

\*S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

## Acció 8

Àrea d'actuació			
Salut laboral			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Octubre de 2025	Octubre de 2025	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La millora de la salut laboral des d'una perspectiva de gènere ajudarà a aconseguir la igualtat real entre dones i homes al CED.			
Objectius			
Prevenir situacions de risc en la salut motivades per l'impacte que l'activitat laboral pot provocar en elles degut a les condicions físiques de treball de dones i homes.			
Descripció de la mesura			
Prevenir i informar al personal sobre les mesures de prevenció de salut des d'una perspectiva de gènere (control psicosocial, prevenció maternitat).			
Totalitat de la plantilla.			
Recursos previstos*	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<b>Quantitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número criteris adaptats a la perspectiva de gènere en l'avaluació dels riscos laborals.</li> <li>○ Número de categories laborals afectades.</li> <li>○ Número de persones afectades disgregat per sexes.</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Quins criteris s'han utilitzat en l'avaluació dels riscos laborals?</li> <li>○ Canals de difusió de es mesures de prevenció de salut.</li> </ul>			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'igualtat			

\*S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

## Acció 9

Àrea d'actuació			
Auditoria salarial			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Maig de 2026	Maig de 2026	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Assegurar la no discriminació en les retribucions de dones i homes és imprescindible per aconseguir la igualtat real entre dones i homes al CED.			
Objectius			
Detectar les bretxes salarials existents entre dones i homes en les diferents categories professionals i justificar aquelles que se situen per sobre del 25%.			
Descripció de la mesura			
<b>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)</b>			
Persones destinatàries			
Responsables de RRHH.			
Recursos previstos*	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bretxes salarials dels diferents llocs de treball.</li> </ul>			
Qualitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'han justificat aquelles bretxes superiors al 25%?</li> <li>Enumeració de les diferents justificacions.</li> </ul>			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'igualtat			

\*S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

## Acció 10

Àrea d'actuació			
Prevenió i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Desembre de 2024	Setembre de 2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Donar a conèixer i recordar l'existència del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe resulta imprescindible per aconseguir la igualtat real entre dones i homes al CED.			
Objectius			
Donar difusió i recordar l'existència del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la totalitat de la plantilla.			
Descripció de la mesura			
Recordar l'existència del Protocol de prevenció de qualsevol tipus d'assetjament.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla.			
Recursos previstos*	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de persones, disgregades per sexe, que coneixen el protocol.</li> <li>○ Número de consultes respecte al protocol.</li> </ul>			
Qualitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ S'ha informat al total de la plantilla sobre l'existència del pla?</li> <li>○ Quines mesures de difusió s'han utilitzat?</li> <li>○ Tenen els treballadors i treballadores accés lliure al protocol?</li> </ul>			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'igualtat			

\*S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

## Acció 11

Àrea d'actuació			
Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Abril de 2025 Abril de 2027 (bianual)	Abril de 2025 Abril de 2027 (bianual)	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Formar a la totalitat de la plantilla sobre la prevenció i l'actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe resulta imprescindible per detectar possibles situacions de discriminació i assolir la igualtat real entre dones i homes al CED. Donar a conèixer els drets davant la violència masclista, per tal d'informar i protegir al personal.			
Objectius			
Fomentar un entorn lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe. També lliure de la violència masclista.			
Descripció de la mesura			
Incloure en la formació obligatòria un mòdul sobre <b>Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Donar a conèixer i publicitar els drets de les dones que pateixen violència masclista.</b>			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos*	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<b>Quantitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de persones, disgregades per sexe, que han assistit a les diferents formacions.</li> <li>○ Assistència i participació a la formació de la direcció i la plantilla.</li> <li>○ Valoració de la formació disgregada per sexe.</li> <li>○ Pressupost per dur a terme l'acció formativa.</li> </ul>			
<b>Qualitatius</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Descripció del programa formatiu escollit.</li> <li>○ S'ha aplicat la perspectiva de gènere en totes les fases del pla formatiu?</li> </ul>			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'igualtat			

\*S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.



## Acció 12

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Desembre de 2024	Setembre del 2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Conèixer si les empreses proveïdores i clients tenen el Pla d'igualtat ajuda i contribueix a un canvi social, on el CED es vol relacionar amb empreses i entitats compromeses.			
Objectius			
Contribuir a un canvi social més sensible a la igualtat d'oportunitats de gènere, implicant a les empreses que el CED es relaciona.			
Descripció de la mesura			
<b>Demanar a les empreses proveïdores i clients si disposen del Pla d'Igualtat, per transformar la societat i contribuir a un canvi social</b>			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos*	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Tauler d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número d'empreses proveïdores implicades amb la Igualtat.</li> <li>○ Número d'empreses clients implicades amb la Igualtat.</li> </ul>			
Qualitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ S'ha demanat si tenen Pla d'igualtat a les empreses que ens relacionem?</li> <li>○ Com ho hem sabut?.</li> </ul>			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'igualtat			

\*S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

## Acció 13

Àrea d'actuació			
Desenvolupament. Selecció, Contractació i Promoció			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Novembre de 2025	Abril de 2026	
Justificació de la prioritització de la mesura			
En les ponències en els seminaris i reunions de caràcter professional tenir un equilibri de representació femenina i masculina resulta imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes al CED.			
Objectius			
Obtenir presència equilibrada de dones i homes en la participació a seminaris o reunions professionals.			
Descripció de la mesura			
Redactar unes instruccions destinades a preservar l'equilibri de gènere pel que a les ponències en els seminaris i altres reunions de caràcter professional.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos*	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de instruccions per seguir un procediment que aporti equilibri de representació.</li> </ul>			
Qualitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'han redactat instruccions per obtenir presència equilibrada de dones i homes en reunions professionals o seminaris?.</li> </ul>			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'igualtat			

\*S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

## Acció 14

Àrea d'actuació			
Desenvolupament. Selecció, Contractació i Promoció			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Setembre de 2025 Setembre de 2027 (Bianual)	Setembre de 2025 Setembre de 2027 (Bianual)	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Recolzar la presència equilibrada de dones i homes en projectes de recerca.			
Objectius			
Obtenir presència equilibrada de dones i homes en la participació a projectes de recerca.			
Descripció de la mesura			
<b>Analitzar periòdicament l'estat dels resultats de les convocatòries de projectes de recerca segons gènere, i perdre mesures de recolzament suplementari, si fos necessari.</b>			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos*	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Tauler d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de convocatòries analitzades.</li> <li>○ Resultats quantitatius de l'anàlisi.</li> </ul>			
Qualitatius			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ S'han analitzat els resultats de les convocatòries de projectes de recerca?</li> </ul>			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'igualtat			

\*S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

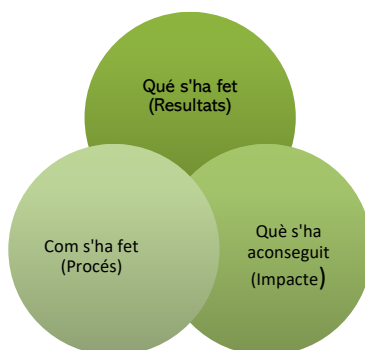
## 4. Seguiment, avaluació i revisió del pla

Seguint amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, a l'article 9 s'assenyala la importància del seguiment, l'avaluació i la revisió del pla. Sense perjudici dels terminis de revisió que es puguin contemplar de manera específica, el Pla d'Igualtat ha de ser revisat, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

- Quan sigui palesa la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui substancialment la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

Quan calgui, per circumstàncies degudament motivades, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en el grau que sigui necessari. A més, les mesures del pla es podran revisar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar, o fins i tot, deixar d'aplicar alguna acció que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels objectius.

L'avaluació, per tant, respon a tres qüestions bàsiques:



Així, per a les accions de seguiment, avaluació i revisió es delegarà 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 cal fer-lo de forma periòdica, de conformitat amb allò que s'estipuli al calendari d'actuacions.

Tanmateix, es realitzarà si més no una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la Comissió d'Igualtat.

Caldrà tenir en compte el Procediment per tal de resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, sempre que la normativa legal ho especifiqui.

L'article 9.2 del RD 901/2020 estableix que els plans d'igualtat han de revisar-se, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació previstos als apartats 4 i 6 següents.
- b) Quan se'n posi de manifest la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'empresa.
- d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit com a base per elaborar-lo.
- e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe, o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Així mateix, l'apartat 3 de l'article 9 esmentat estableix que, quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en el grau d'intervenció que calgui.

#### 4.1. Composició de la Comissió de Vigilància i Seguiment:

- Membres de la Comissió negociadora o del Comitè d'Empresa del CED si estès constituït en el futur, i dos membres de la Comissió d'Igualtat: <https://ced.cat/sobre-el-ced/igualtat/>

#### 4.2. Persones i òrgans que intervenen

Les persones o òrgans que intervenen en l'avaluació són els/les següents:



- La direcció de l'empresa, responsable última d'assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al si de l'empresa i d'assignar-hi els recursos necessaris.
- La Comissió negociadora i la d'Igualtat realitzaran i analitzaran la informació relativa a la implementació d'accions, els informes de seguiment i qualsevol altra informació relacionada amb l'execució del pla al llarg de tota la seva vigència.
- La representació legal de les persones treballadores, en cas d'estar constituïda, sense perjudici de formar part de la comissió seguiment i vigilància del Pla d'Igualtat, rebrà informació sobre el contingut d'aquest pla i sobre la consecució dels seus objectius.
- La plantilla, que pot participar en l'emplenament dels qüestionaris que donaran suport a l'elaboració de l'informe d'avaluació.

### 4.3. Objectius del seguiment i fitxa d'avaluació

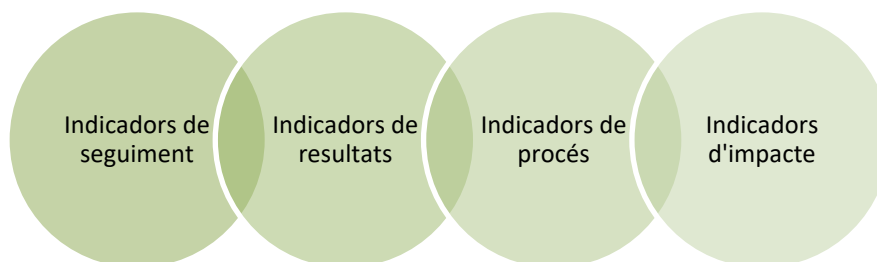
El control i seguiment de les accions de millora respon als objectius següents:

- Verificar la consecució dels objectius establerts al Pla d'Igualtat.
- Obtenir informació sobre el grau d'execució, l'adequació dels recursos emprats i el compliment del cronograma pel que fa a les accions.
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació.
- Realitzar els ajustaments pertinents o adoptar mesures correctores si cal, segons la legislació vigent i les necessitats de l'empresa.

El seguiment no s'ha d'entendre com un procés secundari, sinó que forma part del disseny inicial i cal fer-lo en paral·lel a l'execució. Serveix per controlar i verificar que l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del pla, i alhora, permet detectar desajustos i poder prendre mesures correctores, així com establir:

- El disseny d'un calendari a seguir per a la implantació de cada mesura del pla, a més dels seus objectius i indicadors.
- La designació específica de les persones responsables de la implantació i el seguiment del pla.
- La descripció de les atribucions de la Comissió de Seguiment.
- La previsió dels sistemes de solució de conflictes laborals en cas de discrepància sobre el compliment o en cas d'incompliment de les mesures previstes al pla.

Amb això, per fer l'avaluació del pla s'utilitzarà una fitxa, inclosa tot seguit, que facilitarà la recopilació d'informació quantitativa i qualitativa respecte a l'execució de cadascuna de les mesures. Aquesta fitxa serà emplenada per la persona o les persones responsables de la posada en marxa de cada mesura i traslladada, posteriorment, a la Comissió de Seguiment. El document, finalment, diferenciarà quatre indicadors clau:



#### 4.4. Seguiment de les accions de millora

Fitxa de seguiment de les accions de millora		
Àrea d'actuació		
Data d'implantació	Inici	Finalització
<b>Indicadors de seguiment</b>		
Indicadors qualitatis	Valor inicial (% o numèric)	Valor actual (% o numèric)
Indicadors quantitatis		
<b>Indicadors de resultat</b>		
Grau d'execució	Pendent o En execució ( )	Finalitzada ( )
Indiqueu el motiu pel qual la mesura no s'ha iniciat o completat totalment.	Manca de recursos humans ( ) Manca de recursos materials ( ) Manca de temps ( ) Manca de participació ( ) Descoordinació amb altres departaments ( ) Desconeixement del desenvolupament ( ) Altres motius (especificar):	
<b>Indicadors de procés</b>		
Adequació dels recursos assignats		
Barreres en la implantació		
Solucions preses		
<b>Indicadors d'impacte</b>		
Reducció de desigualtats		
Millores produïdes		
Propostes de futur		
<b>Número de participants i documentació acreditativa d'execució de la mesura</b>		



## 4.5. Model de qüestionari de seguiment i informe

Un cop avaluades les accions de millora implementades, es procedirà a avaluar l'impacte del Pla d'Igualtat mitjançant diferents eines, com ara:

- Reunions amb totes les persones que han participat al pla.
- Realització de qüestionaris i enquestes als col·lectius esmentats.
- Anàlisi de la implementació del Pla d'Igualtat a una reunió de la Comissió de Seguiment.

### Model de qüestionari de seguiment

#### Model de qüestionari per al seguiment<sup>1</sup>

- Les dades recollides són clares? Són coherents o es contradiuen? En quin sentit? Falten dades?
- Les mesures i les seves actuacions s'ajusten a allò previst? En general, el pla es desenvolupa correctament?
- S'han assolit els objectius perseguits per a cadascuna de les accions? Hi ha endarreriments importants? Valoreu els desajustos en general.
- Quines incidències s'han detectat? Com s'han solucionat? Hi ha obstacles, inèrcies de treball o altres elements que estiguin dificultant el desenvolupament del pla? Quins? Es poden modificar o suprimir?
- S'han generat necessitats noves durant la implementació? S'hi pot donar resposta? S'han pres mesures correctores o s'han incorporat noves mesures per donar-hi resposta?
- S'han implicat les persones esperades en el procés? En el grau estimat? Hi ha hagut resistències? De quin tipus? Com s'han solucionat?
- Els recursos han estat suficients? El pressupost ha proporcionat la cobertura esperada? L'heu modificat?
- El calendari s'ha complert?
- S'han introduït canvis o ajustaments en el desenvolupament del pla? Quins?
- En la dimensió interna: S'han reduït desequilibris entre dones i homes a l'empresa? A quines àrees? Hi ha canvis respecte de la percepció de la igualtat? S'han produït canvis a la cultura de l'organització respecte a la igualtat? I en els procediments?
- En la dimensió externa: S'han produït canvis en la imatge de l'empresa? En la relació amb l'entorn? En les relacions comercials?

Finalment, les conclusions seran elevades a un informe de seguiment, i la Comissió de Seguiment en serà la responsable de la realització i custòdia. En cas de ser l'avaluació final del Pla d'Igualtat, el document serà més extens, i contindrà les conclusions derivades del pla finalitzat.

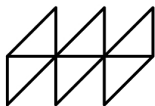
<sup>1</sup> *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. Instituto de las Mujeres, 2021.

## Informe de seguiment

Informe de seguiment del Pla d'Igualtat		
<b>Dades generals:</b> Raó social Data de l'informe Període d'anàlisi Òrgan que el du a terme		
<b>Data d'implantació del Pla d'Igualtat</b>	Inici	Finalització
Resum de dades relatives al grau d'execució, compliment de la planificació, consecució d'objectius (adjuntar fitxes de seguiment).		
<b>Informació sobre el procés d'implantació: Adequació de recursos, barreres i solucions preses</b>		
<b>Informació sobre impacte: Objectius assolits, canvis en la gestió i correcció de desigualtats</b>		
<b>Conclusió i propostes</b>		

## Informe per a l'avaluació final

Informe d'avaluació final del Pla d'Igualtat		
<b>Dades generals:</b>		
Raó social		
Data de l'informe		
Període d'anàlisi		
Òrgan que el du a terme		
<b>Data d'implantació del Pla d'Igualtat</b>	Inici	Finalització
<b>Informació de resultats per cadascuna de les àrees d'actuació</b>		
Àrea:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> </ul>		
Àrea:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> </ul>		
Àrea:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> <li>● Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)</li> </ul>		
Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de mesures.		
Resum de dades relatives al grau d'execució, el compliment de planificació, la consecució d'objectius.		
Conclusions obtingudes de l'explotació de dades i informació dels qüestionaris emplenats per la comissió de seguiment, la direcció i la plantilla.		
Valoració general del període de referència [esmentant els resultats més destacats de l'execució del pla fins al moment i explicant els motius pels quals no s'han realitzat, si escau, les mesures previstes].		
<b>Informació sobre el procés d'implantació</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nivell de desenvolupament de les accions.</li> <li>● Grau d'implicació de la plantilla al procés.</li> </ul>		



<ul style="list-style-type: none"><li>● El pressupost previst ha estat _____</li><li>● El compliment del calendari previst ha estat _____</li></ul>
Adequació dels recursos assignats.
Dificultats, obstacles o resistències trobades a l'execució.
<b>Solucions preses</b>
<b>Informació sobre l'impacte</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>● S'han produït canvis a la cultura de l'empresa?</li><li>● S'han reduït els desequilibris de la presència de les dones?</li><li>● S'han reduït els desequilibris de la presència dels homes?</li><li>● Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de l'equip directiu?</li><li>● Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de la plantilla?</li><li>● S'han detectat canvis amb relació a la imatge externa de l'empresa?</li></ul>
<b>Conclusions i propostes</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>● Incloure una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del Pla d'Igualtat.</li><li>● Definir propostes de millora o correcció de desviacions detectades, tant d'aplicació immediata com de futur, quan es produeixi l'actualització del Pla d'Igualtat.</li></ul>

## **4.6. Procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació i la revisió del pla**

### **Acord de solució extrajudicial de conflictes**

*Aquest acord es pren a fi i efecte de trobar una manera amistosa de solució de conflictes.*

#### **1. Objectiu.**

1. Aquest acord té com a fi el manteniment i desenvolupament d'un sistema autònom de prevenció i solució dels conflictes en l'àmbit de la negociació, interpretació i aplicació del Pla d'Igualtat.
2. Queden excloses d'aquest acord totes aquelles matèries que no siguin pròpies del Pla d'Igualtat.
3. Les parts signants estimen que la mediació i l'arbitratge que preveu aquest acord són prou per considerar complert el deure d'establir procediments a fi de resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació del Pla d'Igualtat. Especialment, declaren que el procediment d'arbitratge requerirà el sotmetiment voluntari de cada part, llevat d'allò especificat a aquest acord.

#### **2. Àmbit de l'acord**

1. Aquest acord serà d'aplicació a la totalitat del territori en què es trobi vigent el Pla d'Igualtat.
2. Aquest acord entrarà en vigència des de la data de la signatura, i la mantindrà durant tota la vigència del Pla d'Igualtat.
3. Serà susceptible d'ésser sotmès als procediments previstos en aquest acord qualsevol conflicte que sorgeixi al si de la negociació del Pla d'Igualtat, així com durant el seu seguiment i vigència.
4. Aquest acord no inclou la solució de conflictes individuals ni cobreix els conflictes ni els àmbits diferents d'aquells recollits a aquest article, que podran sotmetre's als procediments previstos per acords subscrits, o que es puguin subscriure, en els diferents àmbits autonòmics, o que estiguin establerts als convenis col·lectius d'aplicació.

### 3. Procediments.

1. Els procediments que estableix aquest acord són:

a) La mediació, que serà obligatòria en els supòsits que posteriorment es determinen, i sempre que la demani una de les parts del conflicte o l'actuació, llevat dels casos en què s'exigeixi acord entre ambdues parts. La mediació davant de l'organisme autònom competent substitueix la conciliació administrativa prèvia als efectes previstos als articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

b) L'arbitratge, que només serà possible quan les dues parts, de mutu acord, ho sol·licitin per escrit.

2. En tot moment es pot acordar que el procediment de mediació finalitzi en un arbitratge. Igualment, es podrà instar l'àrbitre a desenvolupar en la seva actuació funcions de mediació.

3. S'aclareix el procediment (arbitratge, adhesió a procediments de solució autònoma de conflictes, etc.) per tal de resoldre les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió del pla d'igualtat.

S'aclareix el procediment pel qual s'ha de fer la modificació del pla. Cal recordar que el mateix article 9.2 del RD 901/2020 estableix que els plans d'igualtat han de revisar-se, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació previstos als apartats 4 i 6 següents.

b) Quan se'n posi de manifest la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'empresa.

d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit com a base per elaborar-lo.

e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe, o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Així mateix, l'apartat 3 de l'article 9 esmentat estableix que, quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en el grau d'intervenció que calgui.

#### **4. Principis rectors dels procediments.**

Els procediments que preveu aquest acord es regeixen pels principis de gratuïtat, celeritat, audiència de les parts, imparcialitat, igualtat i contradicció, i s'ha de respectar, en tot cas, el codi ètic de l'empresa, la legislació vigent i els principis constitucionals.

Els procediments s'ajustaran a les formalitats i els terminis previstos en aquest acord i en les disposicions generals d'interpretació que prengui la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, sempre procurant-ne la màxima efectivitat i agilitat en el desenvolupament.

#### **5. Intervenció prèvia de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.**

1. Als conflictes sorgits en el si de la negociació del Pla d'Igualtat, en serà preceptiva la intervenció prèvia de la Comissió Negociadora, sense la qual no se li podrà donar tràmit.

S'entendrà esgotat el tràmit de submissió prèvia a la Comissió Negociadora, al qual fa referència el paràgraf anterior, una vegada se n'hagi obtingut resposta.

#### **6. Procediment de mediació.**

1. La mediació té per objecte solucionar les diferències per prevenir o resoldre un conflicte.

2. Aquesta mediació serà desenvolupada preferentment per un òrgan unipersonal o, si així ho elegeixen expressament les parts, per un òrgan col·legiat de dues persones que podrà elevar-se a tres per acord entre les parts.

3. Les parts del procediment de mediació faran constar documentalment les divergències existents i els seus antecedents, i assenyalaran la qüestió o qüestions sobre les quals versarà el procediment. En tot cas, les dades i informacions aportades seran tractades de forma confidencial, i amb plena observança del que disposa la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

4. El procediment de mediació no es trobarà subjecte a cap tramitació preestablerta, llevat de la designació de la persona o persones mediadores i la formalització de l'acord que, si escau, s'assoleixi.

5. Instada la mediació davant l'òrgan corresponent, la primera reunió se celebrarà en el termini màxim de deu dies hàbils. En tot cas, els terminis poden ser ampliat o reduïts per mutu acord de les parts.

6. Dins l'àmbit d'aquest acord, el procediment de mediació serà obligatori quan ho sol·liciti una de les parts legitimades, llevat dels casos que s'exigeixi l'acord d'ambdues parts.

7. El procediment de mediació desenvolupat segons aquest acord substitueix el tràmit obligatori de conciliació previst a l'article 156.1 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, dins del seu àmbit d'aplicació i per als conflictes als quals fa referència.

8. En tot cas, les parts poden acordar sotmetre's voluntàriament al procediment d'arbitratge sense necessitat de recórrer al tràmit de mediació. De la mateixa manera, les parts poden habilitar, des del principi o durant el procediment de mediació, un dels mediadors o mediadores perquè arbitri totes o algunes de les matèries objecte de controvèrsia.

### **7. Subjectes legitimats per sol·licitar la mediació.**

1. Per a les mediacions previstes en aquest acord, ambdues parts han d'acreditar la legitimació indicada a l'apartat següent.

2. Estaran legitimats per instar la mediació dels conflictes recollits qualsevol de les dues representacions —banc social i banc empresarial— que formin part de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

### **8. Sol·licitud de la mediació.**

1. La promoció de la mediació començarà amb la presentació d'un escrit adreçat al Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge.

2. La sol·licitud de mediació haurà de contenir els extrems següents:

a) Identificació i dades de contacte, inclosa adreça de correu electrònic de:

–La part sol·licitant, i si escau, de qui n'exerceixi la representació degudament acreditada, amb expressió de la data i la signatura.

–Els subjectes davant dels quals es dirigeix la sol·licitud. Si escau, s'han d'identificar els subjectes col·lectius que ostenten legitimació per acollir-se al procediment en l'àmbit de la pretensió.

–Les possibles parts interessades en el procediment. En els supòsits en què resulti procedent, caldrà incloure-hi també la identificació de les restants organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit.

b) L'objecte de la sol·licitud amb especificació dels fets i les raons que fonamenten la pretensió.



c) El col·lectiu de treballadores i treballadors afectat per la sol·licitud i l'àmbit territorial de la mateixa.

d) L'acreditació de la intervenció de la comissió paritària, o d'haver-s'hi adreçat sense efecte, i el dictamen emès si escau.

### **9. Procediment d'arbitratge.**

1. Mitjançant el procediment d'arbitratge, les parts acorden voluntàriament encomanar-se a una tercera persona i acceptar per endavant la solució que dicti sobre el conflicte o qüestió suscitada.

Requerirà la manifestació expressa de voluntat d'ambdues parts de sotmetre's al laude arbitral que tindrà caràcter de compliment obligat.

2. Les parts poden promoure l'arbitratge sense necessitat d'acudir prèviament al procediment de mediació que preveu el capítol precedent, o fer-ho amb posterioritat a l'esgotament o durant el transcurs. Tanmateix, les parts poden instar en qualsevol moment la persona encarregada de dur a terme l'arbitratge perquè desenvolupi, prèviament a la seva actuació com a tal, funcions de mediació.

3. Una vegada formalitzat el compromís arbitral, les parts s'han d'abstenir d'instar altres procediments sobre qualsevol qüestió o qüestions sotmeses a l'arbitratge, així com de recórrer a la vaga o al tancament patronal.

### **10. Subjectes legitimats per sol·licitar l'arbitratge.**

Es troben legitimats per instar el procediment arbitral, de mutu acord, segons el tipus de conflicte i l'àmbit afectat, els mateixos subjectes que estan legitimats per instar el procediment de mediació.

### **11. Sol·licitud de l'arbitratge.**

1. La promoció del procediment requerirà la presentació d'un escrit davant del Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge subscrit pels subjectes legitimats que vulguin sotmetre la qüestió a arbitratge.

Aquest escrit haurà de contenir:

a) La identificació de l'empresa o dels subjectes col·lectius que ostenten legitimació per acollir-se al procediment, inclosa l'adreça de correu electrònic, la data i la signatura.

En els supòsits en què resulti procedent, ha d'incorporar també la identificació de les altres organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit, inclosa

l'adreça de correu electrònic, a efectes de notificar-los el compromís arbitral per si s'hi volen adherir.

b) La designació de la persona que durà a terme l'arbitratge. En cas de no fer-ho, s'entendrà delegada a la direcció de l'organisme corresponent.

c) Les qüestions concretes sobre les quals ha de versar l'arbitratge, si aquest és en dret o en equitat, la seva gènesi, el seu desenvolupament i la seva pretensió, les raons que la fonamentin i el termini per dictar el laude arbitral. Les parts poden instar la persona que exerceixi l'arbitratge a dictar el seu laude en base a la posició final que puguin presentar les mateixes parts en una o diverses de les qüestions concretes sotmeses a arbitratge.

d) El compromís d'acceptació de la decisió arbitral.

e) El termini dins el qual caldrà dictar el laude arbitral. Les parts podran establir terminis més breus.

A 16 de desembre de 2024

Signants:

PER LA PART SOCIAL

Signatura

Celeste Attias Ayarzagüena 4.632.887W	
Eduardo Gómez Martínez 43.44.167D	

PER L'EMPRESA

Hermínia Pujol i Estragués 43.392.372C	
---	--

## 5. Glossari

**Acció positiva.** Mesura de caràcter temporal que tracta de corregir, prevenir o erradicar situacions de desigualtat patides per les dones davant els homes, i que solen estar arrelades en creences, costums o rols socials.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, assenyala que:

*Article 11. Accions positives.*

*1. Per tal de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat, els poders públics han de prendre mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.*

**Androcentrisme.** Model social que situa l'element masculí com a prototip, referent a imitar. L'experiència dels homes és interpretada com un fet universal, menyspreant i ocultant els aprenentatges i les experiències de les dones. La història i la realitat quotidiana són narrades des de la perspectiva masculina.

**Discriminacions directes.** Tractar de manera desfavorable un grup de persones per motius expressament prohibits a l'ordenament jurídic nacional i internacional.

**Discriminacions indirectes.** Criteris, mesures, normes i intervencions socials o polítiques formalment neutres que esdevenen desfavorables per a un grup, ja que no tenen en compte la posició inicial de desigualtat de la qual parteix aquest col·lectiu.

**Discriminació positiva.** Modalitat d'acció positiva que privilegia el col·lectiu desfavorit. Afecta principalment el punt d'arribada; en garanteix el resultat.

**Estereotips de gènere.** Els estereotips de gènere es refereixen a les idees i creences comunament acceptades dins la societat sobre com han de ser i comportar-se homes i dones. En determinen les expectatives socials.

**Gènere.** 1. Categoria gramatical que serveix per classificar els substantius en masculins i femenins, i en el cas dels adjectius i determinants, per establir-ne la concordança. 2. Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones, les quals han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

**Igualtat de dret o formal.** Equiparació d'homes i dones mitjançant mesures legislatives que, a més, en prohibeixen la discriminació. No obstant això, les inèrcies socials segueixen mantenint les barreres estructurals que dificulten l'assoliment de la igualtat.

**Igualtat de fet o real.** Designa la situació social, econòmica i política en què han desaparegut les desigualtats construïdes entre dones i homes, romanent-hi només les diferències biològiques i les individuals entre les persones.

**Igualtat d'oportunitats entre homes i dones.** Principi que es refereix a la necessitat de garantir que dones i homes accedeixin als recursos de forma igualitària, tot compensant el diferent punt de sortida de les dones. Constitueix la garantia que dones i homes puguin participar en diferents esferes (econòmica, política, de participació social, de presa de decisions) i activitats (educació, formació, ocupació) sobre bases d'igualtat.

**Llengua.** Sistema de signes exclusivament lingüístic; codi que tenim interioritzat en la nostra memòria; convenció social, abstracció.

**Llenguatge.** Sistema de signes i mitjà de comunicació, bé sigui pictòric, gestual o lingüístic, entre d'altres.

**Masclisme.** Actitud, manera de pensar o creença que considera els homes superiors a les dones.

**Mainstreaming.** Terme anglosaxó que s'utilitza per designar la integració de la dimensió de gènere en les polítiques generals, de tal manera que el principi d'igualtat se'n constitueixi l'eix vertebrador. Implica que cal tenir en compte les qüestions relatives a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de forma transversal en totes les polítiques i accions, i no abordar aquest tema únicament sota un enfocament d'accions directes i específiques a favor de les dones.

**Patriarcal.** Una societat o cultura patriarcal és aquella en què es reconeix que l'autoritat i el poder corresponen al patriarca i es transmet d'home a home. Ha suposat la manera de mostrar la diferent posició social d'homes i dones, en evidenciar el «poder» del sexe masculí (patrimoni, pàtria potestat...) i la subordinació del femení.

**Perífrasi.** Circumloqui; figura retòrica que consisteix a expressar per mitjà d'un rodeig de paraules quelcom que hauria pogut dir-se amb menys o amb una de sola, però no d'una manera tan bella, enèrgica o hàbil.

**Polítiques d'igualtat d'oportunitats.** Són la instrumentalització de la igualtat d'oportunitats, les intervencions a partir de les quals aquest principi és dut a la pràctica.

**Principi d'igualtat.** Principi jurídic que empara la igualtat entre els sexes i en condemna la discriminació. Recorda que totes les persones som iguals davant la llei. És sinònim del principi de no discriminació.

**Salt semàntic.** Es produeix quan aparentment s'està usant un masculí genèric i després resulta que era un masculí específic. Per exemple: «Els empleats de l'empresa poden viatjar amb les seves mullers». Per tant, «empleats» es refereix a «homes».

**Sexisme.** És la conducta que porta a actuar sobre el paper de la dona restant-li valor, rebutjant-lo o no prenent-lo en consideració. El sexisme comporta l'assignació de valors, capacitats i rols d'ordre inferior a la dona per raó del seu sexe.

**Sexe.** Condició orgànica, biològicament identificable, que diferencia els éssers vius en femelles i mascles.