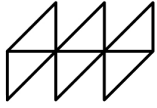




MESURES PLANIFICADES PER A LA IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI

Bellaterra, 12 de desembre de 2024



1. Finalitat

L'execució del Pla de Mesures i Recursos per a la igualtat LGTBI per part del CED té com a finalitat, a més del compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat i no-discriminació LGTBI, establerta a partir de la seva entrada en vigor l'any 2023, fer palès l'interès de l'organització per articular accions que permetin garantir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI i, sobretot, la integració de la igualtat i la diversitat en el sistema de gestió de l'empresa mateixa.

2. Objectius

Mitjançant la implantació del Pla de Mesures i Recursos, el CED pretén investigar amb profunditat quina és la situació real interna en termes d'igualtat i diversitat LGTBI i dedicar esforços a definir, estructurar i implementar accions en aquesta direcció.

L'objectiu principal que el CED espera aconseguir amb l'aplicació del pla és fomentar una cultura corporativa basada en la igualtat de tracte cap a les persones LGTBI, on quedi eliminada qualsevol mena de discriminació, amb una millora del clima laboral i un augment de la motivació i el compromís de la plantilla, duent a terme, per tal d'aconseguir-ho, aquelles actuacions positives que contribueixin a crear les condicions apropiades perquè la igualtat esdevingui real i efectiva.

Els objectius específics d'aquest Pla LGTBI són:

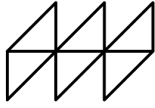
- Conèixer la situació actual de l'empresa en matèria de coneixement i sensibilització sobre la diversitat sexual i de gènere.
- Desplegar accions de sensibilització sobre igualtat de tracte al voltant del col·lectiu LGTBI.
- Fomentar mesures i beneficis per conciliar la vida personal, familiar i laboral, fent èmfasi en el col·lectiu LGTBI.
- Prevenir i erradicar actituds i comportaments LGTBI-fòbics que impliquin prejudicis i discriminació per raó d'orientació sexual i/o d'identitat de gènere.
- Millorar la qualitat de vida de les persones LGTBI, especialment de les persones trans, en l'àmbit laboral.

3. Conjunt planificat de mesures en matèria d'igualtat i no discriminació per a les persones LGTBI

El conjunt planificat de mesures tenen l'objectiu d'assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI (mesures planificades) tal com expressa la Llei 4/2023 per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI com el RD 1026/2024 pel que es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses.

A continuació es presenten el conjunt de mesures planificades:

NÚM. MESURA	DESCRIPCIÓ DE LA MESURA DE MILLORA	MES / ANY IMPLANTACIÓ
1	Difondre el Pla LGTBI, comunicant internament a la plantilla l'existència del mateix i on poden trobar-lo.	Gener 2025
2	Comunicar internament qui son les persones que formen part de la Comissió de Seguiment del Pla LGTBI i la seva funció.	Gener 2025
3	Comunicar interna i/o externament les accions de Diversitat i inclusió (incorporar pàgina web on es faci referència el Pla LGTBI).	Durant la vigència del Pla LGTBI
4	Incorporar al Manual de Benvinguda la implementació de la diversitat en col·lectiu LGTBI.	Gener 2025
5	Sessions de formació i sensibilització <u>a tot el personal</u> sobre el col·lectiu LGTBI i la implementació de les accions de diversitat.	Durant la vigència del Pla LGTBI
6	Dissenyar un procediment formal de selecció, contractació i promoció incorporant la perspectiva LGTBI.	Setembre de 2025
7	Revisar el Manual de llenguatge inclusiu i respectuós amb les persones, incorporant la perspectiva LGTBI (conceptes bàsics).	Gener de 2025
8	Realitzar enquestes de benestar intern i clima laboral que incloguin qüestions de diversitat i inclusió del col·lectiu LGTBI.	Setembre de 2026



9	Difusió del Protocol d'actuació per a la prevenció i atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI i on poden trobar-lo.	2025
10	Formació sobre el Protocol d'actuació per a la prevenció i atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI a l'empresa.	Durant la vigència del Pla LGTBI
11	Elaboració i difusió del protocol de acompanyament a les persones trans en l'àmbit laboral.	Setembre 2026

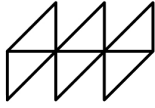
3. Indicadors de seguiment

Totes les accions tenen l'objectiu general de ser unes eines per garantir el dret fonamental com el de la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI.

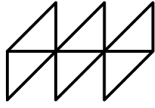
El conjunt de mesures van destinades a tot el personal del CED, es a dir en el seu **àmbit personal** inclou a totes les persones treballadores del CED. En el seu **àmbit temporal**, tal com s'ha expressat les mesures es desenvoluparan durant el 2025-2026. I per últim en el seu **àmbit territorial** les mesures es durant a terme a la CCAA de Catalunya a la província de Barcelona on es troba ubicat el centre

Els recursos previstos per tal de treballar el conjunt de mesures son materials, humans i econòmics. Els mecanismes de difusió i comunicació son bàsicament els mails i reunions de treball, tal com es resumeix en el següent quadre:

Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			



ACCIÓ 1			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Gener de 2025	Gener de 2025	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Informar a tota la plantilla sobre l'existència del Pla LGTBIQ ajuda a crear una cultura del respecte i tolerància a la diversitat imprescindible per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ a l'empresa.			
Objectius			
Informar de l'existència i l'accessibilitat del Pla LGTBI a tota la plantilla.			
Descripció de la mesura			
Difondre el Pla LGTBI, comunicant internament a la plantilla l'existència del mateix i on poden trobar-lo.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none">Quins canals de difusió del Pla LGTBIQ s'han utilitzat?On es troba disponible el Pla LGTBIQ per a tota la plantilla?Quantes consultes sobre el Pla LGTBIQ hi ha hagut?			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'Igualtat del CED			

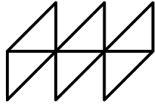


ACCIÓ 2			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implementació	Inici		Finalització
	Gener de 2025		Desembre de 2028
Justificació de la prioritització de la mesura			
Informar sobre les persones que formen part de la Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ resulta imprescindible per a facilitar la comunicació o consulta sobre qualsevol tema relacionat amb el Pla.			
Objectius			
Informar de l'existència de la Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ i de les seves funcions.			
Descripció de la mesura			
Comunicar internament qui son les persones que formen part de la Comissió Negociadora/Seguiment del Pla LGTBI i la seva funció			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> Quins canals de difusió de la Comissió de Seguiment s'han utilitzat? Quantes consultes sobre el Pla LGTBIQ s'han dut a terme? 			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'Igualtat del CED			

ACCIÓ 3			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implementació	Inici		Finalització
	Gener 2025		Desembre de 2028
Justificació de la prioritització de la mesura			
Que totes les persones que es relacionen amb l'entitat coneguin la seva implicació amb la diversitat a través de l'aplicació del Pla LGTBIQ resulta imprescindible per a crear relacions respectuoses i empàtiques.			
Objectius			
Fomentar un espai laboral divers i inclusiu.			
Descripció de la mesura			
Comunicar interna i/o externament les accions de Diversitat i inclusió (incorporar pàgina web on es faci referència el Pla LGTBI).			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla i agents externs amb qui es relaciona l'entitat.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Pàgina web			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> • S'ha incorporat un apartat sobre diversitat a la pàgina web? <ul style="list-style-type: none"> • Quin és el contingut d'aquest apartat? • Hi ha hagut alguna consulta al respecte? 			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'Igualtat del CED			

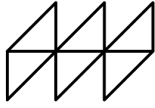
ACCIÓ 4			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implementació	Inici		Finalització
	Gener 2025		Desembre de 2028
Justificació de la prioritització de la mesura			
Incorporar al Manual de Benvinguda la implementació de la diversitat en col·lectiu LGTBI ajudarà a fomentar la cultura del respecte i la tolerància a la diversitat també en les persones que s'incorporen a l'empresa.			
Objectius			
Propiciar que les noves incorporacions coneguin i col·laborin amb la promoció de la diversitat LGTBIQ a l'empresa.			
Descripció de la mesura			
Incorporar al Manual de Benvinguda la implementació de la diversitat en col·lectiu LGTBI.			
Persones destinatàries			
Persones que s'incorporen a l'empresa			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> • S'ha incorporat la implementació de la diversitat al Manual de benvinguda? <ul style="list-style-type: none"> • Quantes persones han consultat al Manual de benvinguda? 			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'Igualtat del CED			

ACCIÓ 5			
Àrea d'actuació			
Formació			
Data	Inici	Finalització	
d'implementació	Durant la vigència del Pla LGTBIQ		
Justificació de la prioritització de la mesura			
Sensibilitzar a la totalitat de la plantilla sobre la diversitat LGTBI resulta imprescindible per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI.			
Objectius			
Conscienciar a tota la plantilla sobre la diversitat LGTBIQ.			
Descripció de la mesura			
Sessions de formació i sensibilització a tot el personal sobre el col·lectiu LGTBI i la implementació de les accions de diversitat.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> • S'ha impartit formacions sobre la diversitat LGTBIQ? • Quantes persones han assistit a les formacions? • Quina valoració fan les persones que han assistit a les formacions? <ul style="list-style-type: none"> • Quin pressupost s'ha invertit a la formació? 			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'Igualtat del CED			



ACCIÓ 6			
Àrea d'actuació			
Selecció del personal			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Gener 2025	Gener 2025	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Assegurar processos de selecció lliures de discriminació cap al col·lectiu LGTBI resulta imprescindible per assegurar la igualtat real i efectiva de les persones LGTB a l'empresa.			
Objectius			
Detectar i eliminar qualsevol tipus de biaix o discriminació cap al col·lectiu LGTBI durant tot el procés de selecció.			
Descripció de la mesura			
Dissenyar un procediment formal de selecció i contractació incorporant la perspectiva LGTBI.			
Persones destinatàries			
Personal responsable dels processos de selecció i contractació.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none">S'ha creat un procediment formal en els processos de selecció de personal?S'ha informat a totes les persones responsables dels processos de selecció i contractació del procediment formal establert?			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'Igualtat del CED			

ACCIÓ 7			
Àrea d'actuació			
Llenguatge respectuós amb les persones			
Data d'implementació	Inici		Finalització
	Gener 2025		Desembre 2028
Justificació de la prioritització de la mesura			
Eliminar un ús discriminatori del llenguatge resulta imprescindible per assegurar la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI a l'empresa.			
Objectius			
Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu.			
Descripció de la mesura			
Revisar el Manual de llenguatge inclusiu i respectuós amb les persones, incorporant la perspectiva LGTBI (conceptes bàsics).			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> • S'ha revisat el manual de llenguatge inclusiu? <ul style="list-style-type: none"> • Quins canvis s'han dut a terme? • S'ha difós el manual a la totalitat de la plantilla? <ul style="list-style-type: none"> • Quins mitjans de difusió s'han utilitzat? 			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'Igualtat del CED			



ACCIÓ 8			
Àrea d'actuació			
Riscos i salut laboral			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Setembre 2026	Novembre 2026	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Conèixer el grau de benestar i clima laboral a l'empresa tenint en compte la diversitat LGTBIQ resulta imprescindible per seguir treballant en l'aplicació de la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI.			
Objectius			
Conèixer el grau de benestar de totes les persones a l'empresa, incloent qüestions relacionades amb la diversitat del col·lectiu LGTBI.			
Descripció de la mesura			
Realitzar enquestes de benestar intern i clima laboral que incloguin qüestions de diversitat i inclusió del col·lectiu LGTBI.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> • S'han realitzar enquestes de benestar intern i clima laboral? • Quines preguntes s'han incorporat en relació a la diversitat LGTBI? • Quins aspectes a millorar es destaquen dels resultats obtingut a l'enquesta? 			
Personal responsable			
Personal de RRHH, direcció i Comissió de Seguiment del Pla LGTBI.			

ACCIÓ 9			
Àrea d'actuació			
Prevenió de l'assetjament			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Gener 2025	Desembre de 2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Informar a tota la plantilla sobre la implantació del nou Protocol d'actuació davant situacions d'assetjament contra les persones LGTBI a l'empresa resulta imprescindible per poder identificar i erradicar aquest tipus de situacions.			
Objectius			
Assegurar que tota la plantilla conegui el procediment a seguir en cas de viure u observar qualsevol tipus de discriminació contra persones LGTBI a l'empresa.			
Descripció de la mesura			
Difusió del Protocol d'actuació per a la prevenió i atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI i on poden trobar-lo.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> • Quins mitjans de difusió s'han utilitzat? • Quantes consultes sobre el protocol hi ha hagut? • Quina resposta s'ha donat a les possibles queixes/denúncies? 			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'Igualtat del CED			

ACCIÓ 10			
Àrea d'actuació			
Prevenió de l'assetjament			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Durant la vigència del Pla LGTBI		
Justificació de la prioritització de la mesura			
Poder sensibilitzar i informar a la plantilla sobre l'assetjament que es pugui donar a l'empresa contra les persones LGTBI és imprescindible per prevenir aquest tipus de situacions.			
Objectius			
Prevenir qualsevol tipus de discriminació i violència contra les persones LGTBI a l'entitat.			
Descripció de la mesura			
Formació sobre el Protocol d'actuació per a la prevenció i atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI a l'empresa.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> • S'ha desenvolupat formació en aquest àmbit? • Quantes persones han assistit a la formació? • Com valoren les formacions les persones que han assistit? <ul style="list-style-type: none"> • Pressupost destinat a aquesta acció. 			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'Igualtat del CED			

ACCIÓ 11			
Àrea d'actuació			
Acompanyament persones trans			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Durant la vigència del Pla LGTBI		
Justificació de la prioritització de la mesura			
Poder incorporar l'acompanyament de les persones trans en totes les àrees de l'entitat.			
Objectius			
Prevenir qualsevol tipus de discriminació de les persones trans a l'entitat.			
Descripció de la mesura			
Elaboració i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'àmbit laboral.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> • S'ha elaborat el Protocol d'acompanyament? • Quantes persones han rebut informació? • Quantes actuacions s'han fet dirigides a les persones trans? 			
Personal responsable			
Gerència i Comissió d'Igualtat del CED			

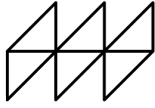
4. Seguiment, avaluació i revisió del pla

El control i seguiment del Pla LGTBI respon als objectius següents:

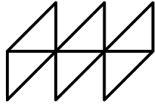
- Verificar la consecució dels objectius establerts al Pla LGTBI.
- Obtenir informació sobre el grau d'execució, l'adequació dels recursos emprats i el compliment del cronograma pel que fa a les accions.
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació.
- Realitzar els ajustaments adients o prendre 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 s'ha de fer en paral·lel amb l'execució. El seguiment serveix per controlar i verificar que l'execució de les mesures s'ajusta a les previsions del pla i, alhora, ajuda a detectar-hi desajustos i poder prendre mesures correctores.

A fi d'aconseguir fer una avaluació de seguiment òptima, proposem un seguit d'indicadors qualitius per avaluar les accions que s'han dut a terme durant la vigència del pla, i també aquelles accions que no s'han pogut implementar, així com l'impacte que les mesures preses han tingut a l'empresa, tant en l'àmbit intern com extern, i el grau de satisfacció de la plantilla amb relació a les accions que s'han desenvolupat.



INDICADORS DE SEGUIMENT			
DIMENSÍO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	INDICADORS
Empresa	DIRECCIÓ	Sensibilització	<ul style="list-style-type: none"> L'empresa ha executat accions de sensibilització a l'entorn del col·lectiu LGTBI. Les accions executades han millorat el clima laboral, afavorint el col·lectiu LGTBI. L'empresa ha fomentat la tolerància i el respecte pel col·lectiu LGTBI. La directiva ha estat implicada en el procés del Pla LGTBI.
		Compromís / RSC	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'esdeveniments relacionats amb la diversitat LGTBI on l'empresa ha tingut presència durant el darrer any. Aparició de l'empresa en classificacions i estudis sobre bones pràctiques en diversitat LGTBI. Nombre d'incidències registrades que es relacionen amb la diversitat sexual i de gènere dins de l'empresa. Nombre d'empreses proveïdores i col·laboradores amb les quals es treballa que fomentin la diversitat sexual i de gènere.
		Comunicació i llenguatge	<ul style="list-style-type: none"> S'ha incrementat l'ús del llenguatge inclusiu als documents, tant interns com externs, de l'empresa. S'ha afavorit un llenguatge inclusiu als mitjans de comunicació amb la plantilla. S'han incorporat als canals de comunicació generals (pàgina web, LinkedIn, etc.) imatges que promouen la diversitat. La plantilla ha millorat en l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista. Han disminuït o són nuls els comentaris discriminatoris i violents cap al col·lectiu LGTBI.
	PLANTILLA	Discriminació	<ul style="list-style-type: none"> La plantilla ha millorat l'actitud, el comportament i l'opinió respecte a la sensibilització sobre el col·lectiu LGTBI. Han disminuït o hi ha nul·les discriminacions en l'entorn de treball per identitat de gènere o orientació sexual. La plantilla mostra més sensibilització tocant al col·lectiu LGTBI.
		Sensibilització	<ul style="list-style-type: none"> La plantilla coneix el significat de les sigles LGTBI, així com les definicions d'orientació sexual i d'identitat de gènere. La plantilla ha notat un increment del clima de tolerància i respecte envers el col·lectiu LGTBI. La resposta de la plantilla davant de comentaris discriminatoris i d'assetjament al col·lectiu LGTBI ha millorat. Nombre de persones treballadores LGTBI que han gaudit de permisos retribuïts per matrimoni o beneficis familiars d'empresa. Nombre de persones trans que han fet la transició a l'empresa de manera satisfactòria, i nombre de permisos per dur a terme aquesta transició.



Seguiment de les accions de millora

Fitxa de seguiment de les accions		
Àrea d'actuació		
Data d'implantació	Inici	Finalització
Indicadors de seguiment		
Indicadors qualitatius	Valor inicial (% o numèric)	Valor actual (% o numèric)
Indicadors de resultat		
Nivell d'execució	Pendent o en execució ()	Finalitzada ()
Indicar el motiu pel qual la mesura no ha estat iniciada o completada totalment	Falta de recursos humans ()	
	Falta de recursos materials ()	
	Falta de temps ()	
	Falta de participació ()	
	Descoordinació amb altres departaments ()	
	Desconeixement del desenvolupament ()	
Altres motius (especificar):		
Indicadors de procés		
Adequació dels recursos assignats		
Barreres en la implantació		
Solucions preses		
Indicadors d'impacte		
Millores produïdes		
Reducció de situacions discriminatòries		
Propostes de futur		
Nombre de participants i documentació acreditativa d'execució de la mesura		

5. Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació i la revisió.

Acord de solució extrajudicial de conflictes

Aquest acord s'adopta a l'efecte de trobar una manera amistosa de solució de conflictes.

1. Objectiu.

1. Aquest acord té com a objectiu el manteniment i desenvolupament d'un sistema autònom de prevenció i solució dels conflictes en l'àmbit de la negociació, la interpretació i l'aplicació del pla.
2. S'exclouen del present acord totes les matèries que no siguin pròpies del Pla de Mesures i Recursos LGTBI.
3. Les parts signants consideren que la mediació i l'arbitratge que preveu l'acord present són prou per considerar complert el deure d'establir procediments amb els quals resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació del Pla de Mesures i Recursos LGTBI i especialment declaren que el procediment d'arbitratge requerirà el sotmetiment voluntari de cada part, llevat del que especifica aquest acord.

2. Àmbit de l'acord.

1. El present acord és aplicable a la totalitat del territori on estigui vigent el Pla de Mesures i Recursos LGTBI.
2. Aquest acord té vigència des de la data de la signatura, així com durant tota la vigència del Pla de Mesures i Recursos LGTBI.
3. És susceptible de sotmetre's als procediments previstos pel present acord qualsevol conflicte que sorgeixi en el si de la negociació del Pla de Mesures i Recursos LGTBI, així com durant el seu seguiment i la seva vigència.
4. El present acord no inclou la solució de conflictes individuals ni cobreix els conflictes i àmbits diferents dels recollits a aquest article, que es poden sotmetre 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 el present acord són:

a) La mediació, que és obligatòria en els supòsits que posteriorment es determinen i sempre que la demani una de les parts del conflicte o de l'actuació, tret dels casos en què s'exigeixi acord entre ambdues parts. La mediació davant 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 és possible quan ambdues parts, d'acord mutu, ho sol·licitin per escrit.

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

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 es respecta, en tot cas, el codi ètic de l'empresa, la legislació vigent i els principis constitucionals.

Els procediments s'han d'ajustar a les formalitats i als terminis que preveu el present acord i les disposicions generals d'interpretació que adopti la Comissió negociadora del Pla de Mesures i Recursos LGTBI, sempre procurant la màxima efectivitat i agilitat en el seu desenvolupament.

5. Intervenció prèvia de la Comissió negociadora del Pla de Mesures i Recursos LGTBI.

1. En els conflictes sorgits en el si de la negociació del Pla de Mesures i Recursos LGTBI és preceptiva la intervenció prèvia de la Comissió negociadora del Pla, sense la qual no s'hi pot donar tràmit.

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

6. Procediment de mediació.

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

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

3. Les parts del procediment de mediació han de fer constar documentalment les divergències existents i els seus antecedents, i han d'assenyalar la qüestió o qüestions sobre les quals ha de versar 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, del 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

4. El procediment de mediació no estarà subjecte a cap tramitació preestablerta, tret de la designació de la persona o persones mediadores i la formalització de l'acord que, si s'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 acord mutu de les parts.

6. Dins l'àmbit del present acord, el procediment de mediació és 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 d'acudir 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 les 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 el present acord, ambdues parts han d'acreditar la legitimació indicada a l'apartat següent.

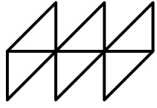
2. Estan legitimades per instar la mediació dels conflictes recollits qualsevol de les dues representacions —banc social i banc empresarial— que formin part de la Comissió negociadora del Pla de Mesures i Recursos LGTBI.

8. Sol·licitud de la mediació.

1. La promoció de la mediació s'inicia 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 s'adreça 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 sigui procedent, caldrà incloure també la identificació de la resta d'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 d'aquesta sol·licitud.
 - d) L'acreditació de la intervenció de la comissió paritària, o d'haver-s'hi dirigit sense efecte, i el dictamen emès si és el cas.

9. Procediment d'arbitratge.

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

Exigirà 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 d'aquesta mediació o durant el seu transcurs. Això no obstant, les parts poden instar en qualsevol moment la persona encarregada de dur a terme l'arbitratge perquè desenvolupi, de manera prèvia 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 el tancament patronal.

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

Es troben legitimats per instar el procediment arbitral, d'acord mutu, 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 legítimats 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 legitimitat per acollir-se al procediment, inclosa l'adreça de correu electrònic, data i signatura.

En els supòsits en què sigui procedent, cal incorporar també la identificació de la resta d'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 delegat a la direcció de l'organisme corresponent.

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

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

e) El termini dins del qual s'haurà de dictar el laude arbitral. Les parts poden establir terminis més breus.

12. Seguiment de les Mesures

Una Comissió de seguiment integrada per la Comissió d'igualtat del CED i la participació de dos membres del Comitè d'empresa o de la RLT, en el cas que es constituís en el futur.

Signants:

PER LA PART SOCIAL

Celeste Attias Ayarzagüena (CCOO sindicat extern)

Eduardo Gómez Martínez (CCOO sindicat extern)

PER L'EMPRESA

Hermínia Pujol Estragués (gerent)