PLAN LGTBIQ+ DE LA FUNDACIÓ INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA (IEEC)

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN Y DEFINICIONES 3
1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 3
2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE ACUERDAN EL PLAN 4
3.- DEFINICIONES 4
II. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN LGTBI 7
1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN 7
2.- VIGENCIA 7
III. OBJETIVOS DEL PLAN 8
IV. ACCIONES A DESARROLLAR 9
VI. CALENDARIO DEL PLAN LGTBIQ+ 19
VII. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 22
1.- CONSTITUCIÓN 22
2.- COMPOSICIÓN 22
3.- FUNCIONES 23
4.- FUNCIONAMIENTO 23

Datos de firma del documento original:

Laura Martí Ramos — Gestora de investigación
Fecha de firma: 22/07/2025
HASH: 4c47c59c16e3074f8d7f8f3538d6a891

Lídia García Morillo — Técnica de Recursos Humanos
Fecha de firma: 18/07/2025
HASH: a499e21ad2c17a95468bd4b9d1e6fe42

IGNASI ESTEVA GRAS — Project Manager Photsat
Fecha de firma: 20/07/2025
HASH: a88ff79245e797f0902f718e5f391d8f

Código de validación del original: 97PE96WJAZW4DWMPASX2RYE6F
Verificación: https://ieec.eadministracio.cat/

I. INTRODUCCIÓN Y DEFINICIONES

1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El Institut d'Estudis Espacials de Catalunya (en adelante, IEEC) defiende la igualdad de derechos y la no discriminación de todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar. Considera que el respeto a la diversidad y la inclusión son valores esenciales en el ámbito laboral y que todas las personas deben poder desarrollar su vida profesional y personal con plena libertad y sin ninguna limitación. Es fundamental fomentar entornos en los que la diversidad sea reconocida como una riqueza y se promueva una convivencia basada en el respeto, la igualdad y la dignidad de todas las personas, independientemente de sus circunstancias personales, para lograr un entorno más justo, equitativo y diverso, donde todas las personas puedan sentirse valoradas, escuchadas y representadas en todos los ámbitos de su vida, sin tener que renunciar a ningún aspecto de su identidad ni justificarse ante nadie por ser quienes son o por expresarse tal como sienten que deben hacerlo.

De esta manera, asumiendo que la diversidad de las personas es una realidad que debe estar plenamente integrada y que es necesario reconocer la pluralidad de identidades, se declara el compromiso firme e inequívoco de garantizar el derecho de todas las personas a expresar su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar con plena libertad, sin temor a represalias ni a un trato discriminatorio, en todos los ámbitos de actividad de la Entidad: desde la selección hasta la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación. El objetivo es construir un espacio de trabajo inclusivo donde la diversidad sea respetada y valorada y nadie se vea obligado a ocultar o reprimir ningún aspecto de su identidad.

Por este motivo, se insta a toda la plantilla a sumarse activamente a esta iniciativa y a contribuir a crear un entorno más igualitario y respetuoso para todas las personas. Asimismo, se deja constancia de que no se tolerarán, bajo ninguna circunstancia, prácticas discriminatorias ni conductas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, teniendo en cuenta que toda persona tiene derecho a recibir un trato adecuado, respetuoso y digno en igualdad de condiciones.

En consecuencia, para dar cumplimiento al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas, y mientras esta materia no esté regulada por convenio colectivo, se suscribe el presente Plan LGTBIQ+.

2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE ACUERDAN EL PLAN

La negociación se ha realizado con las partes legitimadas: por un lado, las personas designadas por la representación empresarial —Lidia Garcia Morillo, Montserrat Sabaté Segura y Pilar Montes Marbà— y, por otro, Laura Martí Ramos, Ana Bertolín Bascón e Ignasi Esteva Gras, como representantes legales de las personas trabajadoras.

3.- DEFINICIONES

a) Discriminación directa: Situación en la que una persona o el grupo en el que se integra es, ha sido o podría ser tratado de manera menos favorable que otras personas en una situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

a) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular respecto de otras por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, con el objetivo o la

c) consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o del grupo en el que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Discriminación por asociación: Existe cuando una persona o el grupo en el que se integra recibe un trato discriminatorio por su relación con otra persona en la que concurra alguna causa de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

e) Discriminación por error: Es aquella que se fundamenta en una apreciación incorrecta de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Estas medidas son aplicables mientras persistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y deben ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persiguen.

g) Intersexualidad: Condición de las personas nacidas con características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. Puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente dicha atracción únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal como cada persona la siente y autodefine, que puede corresponderse o no con el sexo asignado al nacer.

a) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

b) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

c) Familia LGTBIQ+: Aquella en la que una o más personas integrantes son LGTBIQ+, incluyendo las familias homoparentales, es decir, las formadas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo su guarda, tutela o patria potestad, o con descendientes.

d) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBIQ+ por serlo o ser percibidas como tales.

e) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por serlo o ser percibidas como tales.

f) ñ) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por serlo o ser percibidas como tales.

g) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por serlo o ser percibidas como tales.

h) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La inducción debe ser concreta, directa y eficaz para provocar una actuación discriminatoria en otra persona.

II. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN LGTBI

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan LGTBIQ+ se aplica a toda la plantilla de la FUNDACIÓ INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA (IEEC), por lo que incluye a la totalidad de la plantilla sin exclusiones.

2.- VIGENCIA

El presente Plan LGTBIQ+ se mantendrá en vigor mientras el convenio colectivo aplicable, esto es, el Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria y de investigación, no regule específicamente la materia, de conformidad con el artículo 5 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas.

III. OBJETIVOS DEL PLAN

El presente plan busca reforzar la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas trabajadoras, garantizando que en la Entidad no se produzca ninguna discriminación o desigualdad de trato por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

En este sentido, se prohíbe expresamente tratar directamente a una persona de manera menos favorable que a otras en una situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

También se prohíben las discriminaciones indirectas, que se producen cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular respecto de otras por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Asimismo, se promoverá un entorno laboral inclusivo, seguro, respetuoso con la diversidad y libre de cualquier conducta que vulnere la dignidad de las personas. Se reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras a expresar su identidad de género y orientación sexual sin temor a discriminación o represalias. Esto incluye el uso del nombre y los pronombres con los que se identifiquen y el respeto a su expresión de género en el ámbito laboral.

Los objetivos del Plan se dividen en tres tipos: a largo, medio y corto plazo. Los primeros sirven de referencia durante todo el proceso de implantación del Plan, mientras que los objetivos a medio y corto plazo son acciones concretas y determinadas que convergen con los objetivos generales.

IV. ACCIONES A DESARROLLAR

ÁMBITO 1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.	
Código	1.1
Acción	Dar a conocer el Plan LGTBIQ+ a la plantilla
Descripción	Hacer llegar a toda la plantilla la declaración de principios y las demás medidas establecidas, para que conozca las cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyen a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBIQ+.
Responsable	Comisión de seguimiento
Coste	Operacional
Plazo de implantación	A corto plazo
Indicadores de seguimiento	Fecha y acreditación de la difusión del plan
Observaciones	Portal de transparencia del IEEC

Código	1.2
Acción	Entregar el Plan LGTBIQ+ a las nuevas incorporaciones
Descripción	Dar a conocer a las nuevas incorporaciones la declaración de principios y las demás medidas establecidas.
Responsable	Gerencia / Dirección del Área de Gestión del IEEC
Coste	Operacional
Plazo de implantación	A corto–largo plazo
Indicadores de seguimiento	Manual de acogida
Observaciones	

Código	1.3
Acción	Mantener el compromiso de igualdad de oportunidades en la cultura de la entidad
Descripción	Mantener la igualdad de derechos y la no discriminación de todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, como uno de los valores de la entidad y uno de los compromisos con el equipo humano, para consolidar una cultura basada en el conocimiento, la información y una actitud positiva respecto a estos valores.
Responsable	Gerencia / Dirección del Área de Gestión del IEEC
Coste	Operacional
Plazo de implantación	A medio plazo
Indicadores de seguimiento	Comprobar que no existan denuncias y actuar diligentemente si se recibe alguna.
Observaciones	

ÁMBITO 2. Acceso al empleo.

Código	2.1
Acción	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección
Descripción	Asegurar la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, mediante una valoración neutra de competencias en los procesos de selección de personal y criterios claros y concretos que garanticen un proceso adecuado de selección y contratación, priorizando la formación o idoneidad de la persona para el puesto, independientemente de su orientación e identidad sexual o expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.
Responsable	Direcciones de Área / Jefaturas de oficina / Investigadores principales de proyectos
Coste	Operacional
Plazo de implantación	A corto plazo
Indicadores de seguimiento	Seguimiento de los procesos de selección
Observaciones	

Código	2.2
Acción	Redactar las ofertas de empleo con lenguaje inclusivo
Descripción	Se garantizará que todas las ofertas de empleo se redacten con lenguaje inclusivo, evitando cualquier discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
Responsable	Direcciones de Área / Jefaturas de oficina / Investigadores principales de proyectos
Coste	Operacional
Plazo de implantación	A corto plazo
Indicadores de seguimiento	Ofertas de empleo publicadas
Observaciones	

ÁMBITO 3. Clasificación y promoción profesional.

Código	3.1
Acción	Revisión de la clasificación
Descripción	Asegurar, mediante una revisión exhaustiva, que ninguna persona de la entidad esté incorrectamente encuadrada por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, corrigiendo cualquier discriminación que se detecte.
Responsable	Direcciones de Área / Jefaturas de oficina / Investigadores principales de proyectos
Coste	Operacional
Plazo de implantación	A corto plazo
Indicadores de seguimiento	Revisión realizada
Observaciones	

Código	3.2
Acción	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción
Descripción	Asegurar la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, mediante una valoración neutra de competencias en los procesos de promoción de personal y criterios claros y concretos que garanticen un proceso adecuado.
Responsable	Direcciones de Área / Jefaturas de oficina / Investigadores principales de proyectos
Coste	Operacional
Plazo de implantación	A corto plazo
Indicadores de seguimiento	Seguimiento de los procesos de selección
Observaciones	

ÁMBITO 4. Formación, sensibilización y lenguaje.

Código	4.1
Acción	Formaciones específicas LGTBIQ+
Descripción	Se integrarán en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial atención a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación. La formación se dirigirá a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidades en dirección de personal y recursos humanos. Como mínimo, incluirá: - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en los convenios colectivos aplicables a la empresa o, en su caso, en los acuerdos de empresa, así como de su alcance y contenido. - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidos en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. - Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, si se dispone de él. - Conocimiento y difusión del protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o la violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
Responsable	Direcciones de Área
Coste	
Plazo de implantación	A medio plazo
Indicadores de seguimiento	Formación realizada
Observaciones	

ÁMBITO 5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Código	5.1
Acción	Establecer un canal para que la plantilla pueda comunicar posibles situaciones de desigualdad
Descripción	Permitir que la plantilla comunique posibles situaciones de desigualdad por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
Responsable	Gerencia
Coste	Operacional
Plazo de implantación	A corto–largo plazo
Indicadores de seguimiento	Canal de denuncia
Observaciones	

Código	5.2
Acción	Difundir el canal de denuncia para comunicar posibles situaciones de desigualdad
Descripción	Difundir la posibilidad de que la plantilla comunique posibles situaciones de desigualdad por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
Responsable	Gerencia
Coste	Operacional
Plazo de implantación	A corto–largo plazo
Indicadores de seguimiento	Comunicación
Observaciones	

Código	5.3
Acción	Informar a las nuevas incorporaciones del canal de denuncia de situaciones de desigualdad
Descripción	Dar a conocer a las nuevas incorporaciones el canal disponible para denunciar situaciones de desigualdad por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
Responsable	Gerencia
Coste	Operacional
Plazo de implantación	A corto–largo plazo
Indicadores de seguimiento	Manual de acogida
Observaciones	

Código	5.4
Acción	Revisar el protocolo específico de actuación en caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar
Descripción	Revisar el protocolo por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
Responsable	Comisión de seguimiento
Coste	Operacional
Plazo de implantación	A corto plazo
Indicadores de seguimiento	Fecha de revisión y aprobación del protocolo de acoso
Observaciones	

Código	5.5
Acción	Difundir el protocolo de actuación en caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar
Descripción	Dar a conocer a toda la plantilla el protocolo de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
Responsable	Comisión de seguimiento
Coste	Operacional
Plazo de implantación	A corto–medio plazo
Indicadores de seguimiento	Fecha de difusión del protocolo de acoso
Observaciones	

Código	5.6
Acción	Entregar a las nuevas incorporaciones el protocolo de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar
Descripción	Dar a conocer a las nuevas incorporaciones el protocolo de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar del que dispone la entidad.
Responsable	Gerencia
Coste	Operacional
Plazo de implantación	A corto–largo plazo
Indicadores de seguimiento	Manual de acogida
Observaciones	

ÁMBITO 6. Permisos y beneficios sociales.

Código	6.1
Acción	Asegurar que los permisos y beneficios sociales se disfruten en igualdad de condiciones
Descripción	Asegurar el derecho de todas las personas trabajadoras a disfrutar en igualdad de condiciones de todos los permisos establecidos y de las medidas de conciliación previstas, sin distinción por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, reconociendo expresamente la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBIQ+.
Responsable	Gerencia
Coste	Operacional
Plazo de implantación	A corto–largo plazo
Indicadores de seguimiento	Permisos y beneficios sociales disfrutados
Observaciones	

ÁMBITO 7. Régimen disciplinario.

Código	7.1
Acción	Sancionar adecuadamente las conductas contrarias a la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género
Descripción	Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras se consideran faltas muy graves, sancionables como tales conforme al régimen disciplinario del artículo 49 del convenio colectivo aplicable.
Responsable	Gerencia
Coste	Operacional
Plazo de implantación	A corto–largo plazo
Indicadores de seguimiento	Sanciones impuestas por este motivo
Observaciones	

VI. CALENDARIO DEL PLAN LGTBIQ+

El calendario de las acciones del Plan LGTBIQ+ del IEEC expuestas anteriormente es el siguiente:

PLANIFICACIÓN DE PROPUESTAS DE MEJORA	2025												2026												2027											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1.1 Dar a conocer el Plan LGTBIQ+ aprobado, con la información y los resultados obtenidos						■																														
1.2 Entregar el Plan LGTBIQ+ a las nuevas incorporaciones						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
1.3 Mantener el compromiso de igualdad de oportunidades en la cultura de la entidad						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2.1 Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
													■	■																								
2.2 Redactar las ofertas de empleo con lenguaje inclusivo						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3.1 Revisión de la clasificación													■	■	■	■	■																				
3.2 Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

PLANIFICACIÓN DE PROPUESTAS DE MEJORA	2025												2026												2027											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
4.1 Formaciones específicas LGTBIQ+																																				
5.1 Establecer un canal para que la plantilla pueda comunicar posibles situaciones de desigualdad																																				
5.2 Difundir el canal de denuncia para comunicar posibles situaciones de desigualdad																																				
5.3 Informar a las nuevas incorporaciones del canal de denuncia de situaciones de desigualdad																																				
5.4 Revisar el protocolo específico de actuación en caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar																																				
5.5 Difundir el protocolo de actuación en caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar																																				
5.6 Entregar a las nuevas incorporaciones el protocolo de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar																																				

PLANIFICACIÓN DE PROPUESTAS DE MEJORA	2025												2026												2027											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
6.1 Asegurar que los permisos y beneficios sociales se disfruten en igualdad de condiciones																																				
7.1 Sancionar adecuadamente las conductas contrarias a la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género																																				

VII. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se establece una fase de seguimiento y evaluación para conocer el desarrollo del Plan LGTBIQ+ en la Entidad, examinando los resultados obtenidos en las distintas áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

1.- CONSTITUCIÓN

Las partes firmantes acuerdan crear una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN LGTBIQ+ para desarrollar los objetivos del Plan suscritos en este documento y evaluar su grado de cumplimiento, tanto de los objetivos fijados como de las acciones programadas. Esta Comisión tendrá la responsabilidad de desarrollar los objetivos suscritos en el presente acuerdo.

2.- COMPOSICIÓN

La Comisión de seguimiento estará compuesta de forma paritaria por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras. Por la representación empresarial se designa a la Sra. Lidia Garcia Morillo, la Sra. Montserrat Sabaté Segura y la Sra. Pilar Montes Marbà; por la representación de las personas trabajadoras, a la Sra. Laura Martí Ramos, la Sra. Anna Bertolín Bascón y el Sr. Ignasi Esteva Gras. Una de las personas vocales actuará como responsable y coordinadora ante las partes.

El nombramiento como miembro de la comisión de igualdad tendrá la misma duración que el Plan LGTBIQ+.

Si algún miembro causa baja en la empresa o presenta su dimisión voluntaria, las personas trabajadoras o la empresa, según a qué parte pertenezca, designarán a su sustituto.

3.- FUNCIONES

Las funciones de la Comisión de seguimiento serán las siguientes:

a) Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas.

b) Participación y asesoramiento sobre la forma de adoptar las medidas.

c) Evaluación de las medidas realizadas.

d) Propuesta de medidas correctoras para mejorar el cumplimiento de los objetivos.

e) Por último, desarrollo y actualización del Plan LGTBIQ+, si fuera necesario, en el que se revisarán las funciones de esta Comisión de seguimiento.

Durante la fase de seguimiento se recogerá información sobre los resultados obtenidos en la ejecución del presente acuerdo, el grado de ejecución de las acciones y las conclusiones alcanzadas. Tras el análisis de seguimiento, se reflexionará sobre estos resultados y se identificarán posibles actuaciones futuras.

4.- FUNCIONAMIENTO

Una vez firmado el Plan LGTBIQ+, la Comisión de seguimiento se reunirá con carácter ordinario una media de al menos una vez al año. Podrán celebrarse las reuniones extraordinarias que se consideren oportunas por iniciativa de cualquiera de las partes, previa comunicación escrita con los puntos del orden del día.

El plan podrá modificarse con el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones de la comisión de igualdad si el informe de seguimiento plantea la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con su ejecución.

En caso de discrepancias que surjan de la aplicación, el seguimiento o la revisión, las partes acuerdan someterse a mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.