

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



ÍNDIX

I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS	3
1.- DECLARACIÓ DE PRINCIPIS	3
2. - DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTEN EL PLA.....	4
3.- DEFINICIONS	4
II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA LGTBI	7
1.- ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	7
2.- VIGÈNCIA	7
III. OBJECTIUS DEL PLA	8
IV. ACCIONS A DESENVOLUPAR.....	9
VI. CALENDARI DEL PLA LGTBIQ+	6
VII. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT	0

I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS

1.- DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

L'Institut d'Estudis Espacials de Catalunya (en endavant, IEEC) defensa la igualtat de drets i la no discriminació de totes les persones independentment de la seva orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar, considerant que el respecte per la diversitat i la inclusió són valors essencials en l'àmbit laboral i que totes les persones han de poder desenvolupar la seva vida professional i personal amb plena llibertat i sense cap mena de limitació, sent fonamental fomentar entorns on la diversitat sigui reconeguda com una riquesa i on es promogui una convivència basada en el respecte, la igualtat i la dignitat de totes les persones independentment de les seves circumstàncies personals, per aconseguir un entorn més just, equitatiu i divers, on totes les persones puguin sentir-se valorades, escoltades i representades en tots els àmbits de la seva vida sense haver de renunciar a cap aspecte de la seva identitat, ni haver de justificar-se davant de ningú per ser qui són o per expressar-se tal com senten que han de fer-ho.

D'aquesta manera, assumint que la diversitat de les persones és una realitat que ha d'estar plenament integrada i que és necessari el reconeixement de la pluralitat d'identitats, es declara el compromís ferm i inequívoc de garantir el dret de totes les persones a poder expressar la seva orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar amb plena llibertat, sense por a cap represàlia ni tracte discriminatori, en tots els àmbits en què té lloc l'activitat de l'Entitat, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i d'ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, amb l'objectiu de construir un espai de treball inclusiu, on la diversitat sigui respectada i valorada i ningú es vegi obligat a ocultar o reprimir cap aspecte de la seva identitat.

Per aquest motiu s'insta a totes les persones de la plantilla a sumar-se activament a aquesta iniciativa i a contribuir a la creació d'un entorn més igualitari i respectuós per a tothom, si bé també es deixa patent que no es toleraran, sota cap circumstància, pràctiques discriminatòries o conductes d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere

o característiques sexuals, tenint en compte que tota persona té dret a rebre un tracte adequat, respectuós i digne en igualtats de condicions.

A conseqüència de l'anterior, a efectes de donar compliment al Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ a les empreses, i mentre no es reguli aquesta matèria per conveni col·lectiu, se subscriu el present Pla LGTBIQ+.

2. - DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTEN EL PLA

La negociació s'ha efectuat amb les parts legitimades, que d'una banda han estat les persones designades per la representació empresarial - Lidia Garcia Morillo, Montserrat Sabaté Segura i Pilar Montes Marbà – i, per altra banda Laura Martí Ramos, Ana Bertolín Bascón i Ignasi Esteva Gras, com a representats legals de les persones treballadores.

3.- DEFINICIONS

a) **Discriminació directa:** Situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que sigui, hagi estat o pugués ser tractada de manera menys favorable que altres en situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

b) **Discriminació indirecta:** Es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte d'altres per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

c) **Assetjament discriminatori:** Qualsevol conducta realitzada per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, amb l'objectiu o la

conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

d) **Discriminació per associació:** Hi ha discriminació per associació quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorri alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori.

e) **Discriminació per error:** La discriminació per error és aquella que es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

f) **Mesures d'acció positiva:** Diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si escau, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Aquestes mesures són aplicables mentre subsisteixin les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i han de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixin.

g) **Intersexualitat:** La condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.

h) **Orientació sexual:** Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de sexe diferent; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva envers persones de diferents sexes, no necessàriament alhora, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat. Les persones homosexuals poden ser gais, si són homes, o lesbianes, si són dones.

i) **Identitat sexual:** Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.

- j) **Expressió de gènere:** Manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.
- k) **Persona trans:** Persona la identitat sexual de la qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.
- l) **Família LGTBIQ+:** Aquella on un o més dels seus integrants són persones LGTBIQ+, englobant-se dins d'elles les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de forma estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents.
- m) **LGTBIfòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBIQ+ pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- n) **Homofòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- ñ) **Bifòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- o) **Transfòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- p) **Inducció, ordre o instrucció de discriminar:** És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.

II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA LGTBI

1.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Pla LGTBIQ+ és d'aplicació a tota la plantilla de la FUNDACIÓ INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA (IEEC) i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

2.- VIGÈNCIA

El present pla LGTBIQ+ es mantindrà en vigor en tant que el conveni col·lectiu d'aplicació, això és, el Conveni col·lectiu d'àmbit estatal per als centres d'educació universitària i de recerca, no reguli específicament la matèria, de conformitat amb el previst a l'article 5 del Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ a les empreses.

III. OBJECTIUS DEL PLA

Mitjançant el present pla es busca reforçar la igualtat de tracte i d'oportunitats per a totes les persones treballadores, garantint que en l'àmbit d'aquesta Entitat no es produeixi cap discriminació o desigualtat de tracte per motius d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.

En aquest sentit, es prohibeix de forma expressa tractar directament a una persona de manera menys favorable que altres en situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

De la mateixa manera es prohibeixen també les discriminacions indirectes, que es produeixen quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte d'altres per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Igualment, es promourà un entorn laboral inclusiu, segur i respectuós amb la diversitat i lliure de qualsevol conducta que vulneri la dignitat de les persones, reconeixent-se el dret de totes les persones treballadores a expressar la seva identitat de gènere i orientació sexual sense por de discriminació o represàlies. Això inclou l'ús del nom i els pronoms amb què s'identifiquin, així com el respecte a la seva expressió de gènere a l'àmbit laboral.

Més concretament, els objectius del Pla els podem dividir en tres tipus: objectius a llarg, mig i curt termini. La diferència entre un tipus i un altre és que els primers seran objectius que marcaran una referència en tot el procés que duri la instauració del Pla, en canvi, els objectius de mig i curt termini seran accions concretes i determinades que aniran en convergència amb els objectius generals.

IV. ACCIONS A DESENVOLUPAR

ÀMBIT 1. Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació.

Codi	1.1
Acció	<i>Donar a conèixer el Pla LGTBIQ+ a la plantilla</i>
Descripció	Fer extensiu a tota la plantilla la declaració de principis, així com les altres mesures establertes, amb la finalitat que coneguin les clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació que contribueixin a crear un context favorable a la diversitat i a avançar en l'erradicació de la discriminació de les persones LGTBIQ+
Responsable	Comissió de seguiment
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt termini
Indicadors de seguiment	Data i acreditació de difusió del pla
Observacions	Portal de transparència IEEC

Codi	1.2
Acció	<i>Entregar el Pla LGTBIQ+ a les noves incorporacions</i>
Descripció	Donar a conèixer a les noves incorporacions declaració de principis, així com les altres mesures establertes
Responsable	Gerència/Director/a Àrea Gestió IEEC
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Manual acollida
Observacions	

Codi	1.3
Acció	<i>Mantenir el compromís d'igualtat d'oportunitats en la cultura de l'entitat</i>
Descripció	Mantenir la igualtat de drets i la no discriminació de totes les persones independentment de la seva orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar com un dels valors de l'entitat i com un dels compromisos envers l'equip humà, amb l'objectiu de consolidar una cultura basada en el coneixement amb informació i una actitud positiva respecte a aquests valors.
Responsable	Gerència/Director/a de l'Àrea de Gestió de l'IEEC.
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A mig termini
Indicadors de seguiment	Comprovar que no existeixin denúncies i actuar diligentment en cas de rebre alguna.
Observacions	

ÀMBIT 2. Accés a la feina

Codi	2.1
Acció	<i>Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció</i>
Descripció	Assegurar la no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar, efectuant una valoració neutra de competències en els processos de selecció del personal, establint criteris clars i concrets per garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.
Responsable	Direccions d'Àrea/ Caps d'oficina/ Investigadors principals projectes
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt termini
Indicadors de seguiment	Seguiment dels processos de selecció
Observacions	

Codi	2.2
Acció	<i>Redacció de les ofertes de feina en llenguatge inclusiu</i>
Descripció	Es garantirà que totes les ofertes de feina es redactin amb llenguatge inclusiu, evitant qualsevol discriminació per motius d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
Responsable	Direccions d'Àrea/ Caps d'oficina/ Investigadors principals projectes
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt termini
Indicadors de seguiment	Ofertes de feina efectuades
Observacions	

ÀMBIT 3. Classificació i promoció professional.

Codi	3.1
Acció	<i>Revisió de la classificació</i>
Descripció	Assegurar, mitjançant una revisió exhaustiva, que cap persona de l'entitat es trobi erròniament enquadrada per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar, corregint qualsevol discriminació que es pugui trobar
Responsable	Direccions d'Àrea/ Caps d'oficina/ Investigadors principals projectes
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt termini
Indicadors de seguiment	Revisió efectuada
Observacions	

Codi	3.2
Acció	<i>Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de promoció</i>
Descripció	Assegurar la no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar, efectuant una valoració neutra de competències en els processos de promoció del personal, establint criteris clars i concrets per garantir un adequat procés.
Responsable	Direccions d'Àrea/ Caps d'oficina/ Investigadors principals projectes
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt termini
Indicadors de seguiment	Seguiment dels processos de selecció
Observacions	

ÀMBIT 4. Formació, sensibilització i llenguatge

Codi	4.1
Acció	<i>Formacions específiques LGTBIQ+</i>
Descripció	S'integraran en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBIQ+ a l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació. La formació anirà dirigida a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans. Els aspectes mínims que hauran de contenir són: - Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBIQ+ recollides en el o els convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa o els acords d'empresa, si escau, així com el seu abast i contingut. - Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes a la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI. - Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans a l'ocupació, en cas que se'n disposi. - Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.
Responsable	Direccions d'Àrea
Cost	
Termini d'implantació	A mig termini
Indicadors de seguiment	Formació efectuada
Observacions	

ÀMBIT 5. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

Codi	5.1
Acció	<i>Establir un canal perquè la plantilla pugui comunicar possibles situacions de desigualtat</i>
Descripció	Possibilitar que la plantilla pugui comunicar possibles situacions de desigualtat per raó orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar
Responsable	Gerència
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Canal de denúncia
Observacions	

Codi	5.2
Acció	<i>Fer difusió del canal de denúncia per comunicar possibles situacions de desigualtat</i>
Descripció	Fer difusió de la possibilitat que la plantilla pugui comunicar possibles situacions de desigualtat per raó orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar
Responsable	Gerència
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Comunicació
Observacions	

Codi	5.3
Acció	<i>Informar del canal de denúncia de les situacions de desigualtat a les noves incorporacions</i>
Descripció	Donar a conèixer a les noves incorporacions el canal de denúncia de les situacions de desigualtat per raó orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar, que té al seu abast.
Responsable	Gerència
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Manual acollida
Observacions	

Codi	5.4
Acció	<i>Revisar el protocol d'actuació específic en cas d'assetjament per raó orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar</i>
Descripció	Revisar el protocol per raó orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar
Responsable	Comissió de seguiment
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt termini
Indicadors de seguiment	Data revisió i aprovació protocol assetjament
Observacions	

Codi	5.5
Acció	<i>Fer difusió del protocol d'actuació en cas d'assetjament per raó orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar</i>
Descripció	Donar a conèixer a tota la plantilla el protocol d'assetjament per raó orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar
Responsable	Comissió de seguiment
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – mig termini
Indicadors de seguiment	Data difusió protocol assetjament
Observacions	

Codi	5.6
Acció	<i>Entregar el protocol d'assetjament per raó orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar a les noves incorporacions</i>
Descripció	Donar a conèixer a les noves incorporacions el protocol d'assetjament per raó orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar que disposa l'entitat.
Responsable	Gerència
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Manual acollida
Observacions	

ÀMBIT 6. Permisos i beneficis socials

Codi	6.1
Acció	<i>Assegurar que els permisos i beneficis socials es gaudeixin en igualtat de condicions</i>
Descripció	Assegurar el dret de totes les persones treballadores a gaudir en condicions d'igualtat de tots els permisos establerts, així com de les mesures de conciliació previstes, sense que pugui efectuar-se cap distinció per l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals, reconeixent-se expressament la realitat de les famílies diverses, cònjuges i parelles de fet LGTBIQ+.
Responsable	Gerència
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Permisos i beneficis socials gaudits
Observacions	

ÀMBIT 7. Règim disciplinari

Codi	7.1
Acció	<i>Sancionar adequadament les conductes contràries a la llibertat sexual, l'orientació i la identitat sexual i l'expressió de gènere</i>
Descripció	Es considera una falta molt greu, sancionable com a tal segons el règim disciplinari establert a l'article 49 del conveni col·lectiu d'aplicació, efectuar comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació i la identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores.
Responsable	Gerència
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Sancions imposades per aquest motiu
Observacions	

VI. CALENDARI DEL PLA LGTBIQ+

El calendari de desenvolupament de les accions anteriorment exposades del Pla LGTBIQ+ de l'IEEC és el següent:

PLANIFICACIÓ PROPOSTES DE MILLORA	2025												2026												2027											
	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1.1 Donar a conèixer el Pla LGTBIQ+ aprovat, amb la informació i els resultats obtinguts																																				
1.2 Entregar el Pla LGTBIQ+ a les noves incorporacions																																				
1.3 Mantenir el compromís d'igualtat d'oportunitats en la cultura de l'entitat																																				
2.1 Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció																																				
2.2. Redacció de les ofertes de feina en llenguatge inclusiu																																				
3.1. Revisió de la classificació																																				
3.2 Igualtat d'oportunitats en els processos de promoció																																				

[illegible]

PLANIFICACIÓ PROPOSTES DE MILLORA	2025												2026												2027											
	G	F	M	A	M	I	I	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	I	I	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	I	I	A	S	O	N	D
6.1. Assegurar que els permisos i beneficis socials es gaudeixin en igualtat de condicions																																				
7.1. Sancionar adequadament les conductes contràries a la llibertat sexual, l'orientació i la identitat sexual i l'expressió de gènere																																				

VII. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

S'estableix una fase de seguiment i avaluació per permetre conèixer el desenvolupament del Pla LGTBIQ+ a l'Entitat, veient els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

1.- CONSTITUCIÓ

Les parts signants, acorden la creació d'una COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA LGTBIQ+ per a desenvolupar els objectius del Pla signats en aquest document i avaluar el grau de compliment dels mateixos, tant dels objectius marcats com de les accions programades. Aquesta Comissió tindrà la responsabilitat de realitzar el desenvolupament dels objectius signats al present acord.

2.- COMPOSICIÓ

La Comissió de seguiment estarà composta amb caràcter paritari per representants de l'empresa i representants dels treballadors i les treballadores. S'anomena per la representació empresarial a la Sra. Lidia Garcia Morillo, la Sra. Montserrat Sabaté Segura i la Sra. Pilar Montes Marbà i per la representació dels treballadors i les treballadores a la Sra. Laura Martí Ramos, la Sra. Anna Bertolín Bascón i el Sr. Ignasi Esteva Gras. Un dels vocals actuarà com a responsable i coordinador davant les parts.

El nomenament com a membre de la comissió d'igualtat tindran la mateixa durada que el Pla LGTBIQ+.

Si algun dels membres fos baixa a l'empresa o presentés la seva dimissió voluntàriament els treballadors o l'empresa (segons de quina de les parts sigui la persona que és baixa) designaran al seu substitut.

3.- FUNCIONS

Les funcions de la Comissió de seguiment seran les que tot seguit es relacionen:

- a) Seguiment del compliment de les mesures previstes.
- b) Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- c) Avaluació de les mesures realitzades.
- d) Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius.
- e) I, finalment, **desenvolupament i actualització del Pla LGTBIQ+**, en cas de ser necessari, on es revisaran les funcions d'aquesta Comissió de seguiment.

Dins la fase de seguiment, caldrà recollir informació relativa als resultats obtinguts en la consecució del present acord, el grau d'execució de les accions, les conclusions obtingudes i reflexionar després de fer l'anàlisi de seguiment i identificar possibles actuacions futures.

4.- FUNCIONAMENT

La Comissió de seguiment un cop signat el Pla LGTBIQ+ es reunirà una mitjana de com a mínim una vegada per any, amb caràcter ordinari. No obstant això, podran celebrar-se les reunions extraordinàries que es considerin oportunes per iniciativa d'una de les parts amb prèvia comunicació escrita indicant els punts a tractar de l'ordre del dia.

Aquest pla es podrà modificar amb el vot favorable de la majoria absoluta de cadascuna de les dues representacions de la comissió d'igualtat, en el supòsit que l'informe de seguiment plantegi la necessitat d'introduir adaptacions o modificacions en algun aspecte relacionat amb l'execució del Pla.

En cas de discrepàncies que puguin sorgir de l'aplicació, el seguiment o la revisió, les parts acorden sotmetre's a una mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya.