

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

CAR Sant Cugat del Vallès

1. Introducció

El 9 d'octubre de 2024 es va publicar el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, que desenvolupa les mesures per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBIQA+ a les empreses.

Aquest Reial decret estableix un conjunt de mesures destinades a garantir la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBIQA+ en l'àmbit laboral, en desenvolupament de l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, sobre la igualtat real i efectiva de les persones trans i els drets del col·lectiu LGTBIQA+. La norma obliga les empreses amb més de 50 persones treballadores a aplicar aquestes mesures, mentre que per a les de menor dimensió el seu compliment és voluntari.

També, s'ha de tenir en compte l'article 3 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBIQA+ estableix altres definicions que són importants incloure per entendre la totalitat del protocol. (Annex 12 , concepte LGTBIQA+, i altres conceptes relacionats).

Les empreses hauran d'elaborar un pla d'igualtat que inclogui un protocol contra l'assetjament i la violència, aplicable tant al personal com a les persones candidates, empreses proveïdores i clientela. A més, es reforça la negociació col·lectiva com a eina per acordar aquestes mesures i s'introdueixen mecanismes per al seu seguiment i revisió.

L'execució del Pla de Mesures i Recursos per a la Igualtat LGTBIQA+ per part del CAR té com a objectiu, més enllà del compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat i no-discriminació LGTBIQA+, establerta a partir de la seva entrada en vigor el 2023, demostrar l'interès de l'organització per impulsar accions que garanteixin la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQA+. A més, es busca integrar la igualtat i la diversitat en el sistema de gestió de l'empresa.

2. Objectius

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

L'objectiu principal que el CAR espera aconseguir amb l'aplicació del pla és fomentar una cultura corporativa basada en la igualtat de tracte cap a les persones LGTBIQA+, 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 LGTBIQA+ 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 LGTBIQA+.
- Fomentar mesures i beneficis per conciliar la vida personal, familiar i laboral, fent èmfasi en el col·lectiu LGTBIQA+.
- Prevenir i erradicar actituds i comportaments LGTBIQA+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 LGTBIQA+, 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 LGTBIQA+

El conjunt planificat de mesures tenen l'objectiu d'assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQA+ (mesures planificades) tal com expressa la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBIQA+ com el Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel que es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQA+ en les empreses.

A continuació es presenten el conjunt de mesures planificades:

1	Crear un context favorable a la diversitat	2025
2	Accés a l'ocupació de les persones LGTBIQA+	2025
3	Dissenyar un règim disciplinari que reguli les infraccions i sancions per comportament que atemptin contra les persones LGTBIQA+	2025
4	Sessions de formació i sensibilització a tot el personal sobre el col·lectiu LGTBIQA+ i la implementació de les accions de diversitat	2025
5	Dissenyar un procediment formal de selecció, contractació i promoció incorporant la perspectiva LGTBIQA+.	2025
6	Revisar (elaborar i difondre) el Manual de llenguatge inclusiu i respectuós amb les persones, incorporant la perspectiva LGTBIQA+ (conceptes bàsics).	2025
7	Elaboració i difusió del protocol d'acompanyament a les persones LGTBIQA+ en l'àmbit laboral	2025

4. 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 LGTBIQA+.

El conjunt de mesures van destinades a tot el personal del CAR, es a dir en el seu **àmbit personal** inclou a totes les persones treballadores del CAR. En el seu **àmbit temporal**, tal com s'ha expressat les mesures es desenvoluparan durant el 2025-2028. I per últim en el seu **àmbit territorial** les mesures es duran 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 correus electrònics i les 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, ordinadors, 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			

ACCIO 1			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	2025	2025	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Informar a tota la plantilla sobre l'existència de les mesures ajuda a crear una cultura del respecte i tolerància a la diversitat imprescindible per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQA+ a l'empresa.			
Objectius			
Informar de l'existència i l'accessibilitat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQA+			
Descripció de la mesura			
Crear un context favorable a la diversitat. Crear un entorn que no només toleri, sinó que fomenti la diversitat permetent que les diferències contribueixin a l'enriquiment mutu i al benestar col·lectiu.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, 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			
- Quins canals de difusió de les mesures s'han utilitzat? - On es troben disponibles les mesures LGTBIQA+ per a tota la plantilla? - Quantes consultes sobre les mesures LGTBIQA+ hi ha hagut?			
Personal responsable			
Comissió de Seguiment LGTBIQA+			

ACCIÓ 2			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	2025	Desembre de 2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Formar a les persones que s'encarreguen dels processos de selecció del CAR és imprescindible per tal de que tot el col·lectiu LGTBIQA+ tingui les mateixes oportunitats de promoció i accés a l'ocupació.			
Objectius			
Formar a les persones que s'encarreguen dels processos de selecció per tal d'erradicar estereotips i que el col·lectiu LGTBIQA+ tingui les mateixes possibilitats de promoció i contractació.			
Descripció de la mesura			
Accés a l'ocupació de les persones LGTBIQA+. Capacitat d'accedir a llocs de treball per part de les persones que pertanyen al col·lectiu LGTBIQA+. Això implica la possibilitat que aquestes persones tinguin oportunitats laborals iguals i sense discriminació, ja sigui per la seva orientació sexual, identitat de gènere o altres aspectes relacionats amb la seva identitat.			
Persones destinatàries			
Persones encarregades dels processos de selecció			
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			
Formacions			
Reunions			
Indicadors de seguiment i avaluació			
- Quines formacions s'han realitzat? - Quants processos col·lectius s'ha realitzat? - S'han seguit els protocols establerts en els processos de selecció? - Avaluació dels barems de selecció per part de la comissió negociadora			
Personal responsable			
Comissió de Seguiment LGTBIQA+			

ACCIÓ 3			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	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 LGTBIQA+ resulta imprescindible per a crear relacions respectuoses i empàtiques.			
Objectius			
Fomentar un espai laboral divers i inclusiu.			
Descripció de la mesura			
Dissenyar un règim disciplinari que reguli les infraccions i sancions per comportament que atemptin contra les persones LGTBIQA+			
Comunicar interna i/o externament les accions de Diversitat i inclusió (incorporar pàgina web on es faci referència el Pla LGTBIQA+).			
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			
- S'ha incorporat un apartat sobre diversitat a la pàgina web? - Quin és el contingut d'aquest apartat? - Hi ha hagut alguna consulta al respecte?			
Personal responsable			
Comissió de Seguiment LGTBIQA+			

ACCIÓ 4			
Àrea d'actuació			
Formació			
Data	Inici	Finalització	
d'implementació	Durant la vigència del Pla LGTBIQA+		
Justificació de la prioritització de la mesura			
Sensibilitzar a la totalitat de la plantilla sobre la diversitat LGTBIQA+ resulta imprescindible per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQA+			
Objectius			
Conscienciar a tota la plantilla sobre la diversitat LGTBIQA+			
Descripció de la mesura			
Sessions de formació i sensibilització a tot el personal sobre el col·lectiu LGTBIQA+ 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			
- S'ha impartit formacions sobre la diversitat LGTBIQA+? - Quantes persones han assistit a les formacions? - Quina valoració fan les persones que han assistit a les formacions? - Quin pressupost s'ha invertit a la formació?			
Personal responsable			
Comissió de Seguiment LGTBIQA+			

ACCIÓ 5			
Àrea d'actuació			
Selecció del personal			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	2025	2025	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Assegurar processos de selecció lliures de discriminació cap al col·lectiu LGTBIQA+ 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 LGTBIQA+ durant tot el procés de selecció.			
Descripció de la mesura			
Dissenyar un procediment formal de selecció i contractació incorporant la perspectiva LGTBIQA+			
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			
- 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			
Comissió de Seguiment LGTBIQA+			

ACCIÓ 6			
Àrea d'actuació			
Llenguatge respectuós amb les persones			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	2025	2025	
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 LGTBIQA+ a l'empresa.			
Objectius			
Utilització d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.			
Descripció de la mesura			
Elaborar i difondre el manual de llenguatge inclusiu i respectuós amb les persones, incorporant la perspectiva LGTBIQA+ (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			
- S'ha elaborat el manual de llenguatge inclusiu? - S'ha difós el manual a la totalitat de la plantilla? - Quins mitjans de difusió s'han utilitzat?			
Personal responsable			
Comissió de Seguiment LGTBIQA+			

ACCIÓ 7			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Setembre 2026	Novembre 2026	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Tenir clar el protocol de benvinguda a les persones LGTBIQA+ es fonamental per evitar discriminacions.			
Objectius			
Promoure un ambient laboral inclusiu i lliure de discriminació			
Descripció de la mesura			
Incorporació al manual de benvinguda del CAR una clàusula que faci referència a l'adaptabilitat del document al col·lectiu i a les persones LGTBIQA+			
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			
Manual			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
• Hi ha hagut alguna situació on s'hagi hagut d'aplicar el protocol? • Com ha estat la seva aplicació? • L'aplicació del protocol ha estat correcte? (opinió de l'afectat)			
Personal responsable			
Comissió de Seguiment LGTBIQA+			

5. Seguiment, avaluació i revisió del pla

El control i seguiment del Pla LGTBIQA+ respon als objectius següents:

- Verificar la consecució dels objectius establerts al Pla LGTBIQA+
- 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

DIMENSIO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	INDICADORS
Empresa	DIRECCIÓ	Sensibilització	- L'empresa ha executat accions de sensibilització a l'entorn del col·lectiu LGTBIQA+ - Les accions executades han millorat el clima laboral, afavorint el col·lectiu LGTBIQA+ - L'empresa ha fomentat la tolerància i el respecte pel col·lectiu LGTBIQA+. - La directiva ha estat implicada en el procés del Pla LGTBIQA+.
		Compromís / RSC	- Nombre d'esdeveniments relacionats amb la diversitat LGTBIQA+ on l'empresa ha tingut presència durant el darrer any. - Aparició de l'empresa en classificacions i estudis sobre bones pràctiques en diversitat LGTBIQA+ - 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/ llenguatge	- 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 LGTBIQA+.
	PLANTILLA	Discriminació	- La plantilla ha millorat l'actitud, el comportament i l'opinió respecte a la sensibilització sobre el col·lectiu LGTBIQA+. - 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 LGTBIQA+.

Sensibilització

- La plantilla coneix el significat de les sigles LGTBIQA+ 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 LGTBIQA+.
- La resposta de la plantilla davant de comentaris discriminatoris i d'assetjament al col·lectiu LGTBIQA+ ha millorat.
- Nombre de persones treballadores LGTBIQA+ 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		

6. 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 LGTBIQA+.
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 LGTBIQA+ 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. Aquest acord té vigència des de la data de la signatura, així com durant tota la vigència del Pla de Mesures i Recursos LGTBIQA+.
2. Aquest acord té afectació a totes les persones que tinguin relació amb el CAR.
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 LGTBIQA+, 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 LGTBIQA+, sempre procurant la màxima efectivitat i agilitat en el seu desenvolupament.

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

1. En els conflictes sorgits en el si de la negociació del Pla de Mesures i Recursos LGTBIQA+ 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 LGTBIQA+..

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.

a) La sol·licitud de mediació haurà de contenir els extrems següents: 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 legítims per sol·licitar l'arbitratge.

Es troben legítims per instar el procediment arbitral, d'acord mutu, segons el tipus de conflicte i l'àmbit afectat, els mateixos subjectes que estan legítims 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 legítims 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, 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 pels membres que formen part de la comissió d'investigació del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament: sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, psicològic laboral i altres discriminacions en l'àmbit laboral del Centre d'Alt Rendiment Esportiu (CAR) de Sant Cugat del Vallès

Signants:

SUSANA REGÜELA SAEZ (Membre de l'equip directiu del CAR)

GEMMA RUIZ JULIA (Servei de RRHH)

LAURA CIRILO FREIXANET (Servei de RRHH)

TXEMA VELA MARTÍNEZ (Comitè d'empresa)

GUILLEM RODRÍGUEZ PÉREZ (Comitè d'empresa)

MERITXELL BUJONS CAMPRUBÍ (Comitè d'empresa - suplent)