

PLA D'IGUALTAT  
D'OPORTUNITATS  
ENTRE DONES I HOMES  
A L'EBA VALLCARCA  
2016-2019



**Atenció Primària**  
Vallcarca – Sant Gervasi

## ÍNDEX

I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS .....	PÀG. 1
II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT .....	PÀG. 4
III. DIAGNÒSTIC.....	PÀG. 5
IV. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT. ....	PÀG. 7
V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT. ....	PÀG. 8
VI. CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT .....	PÀG. 16
VII. SISTEMA D' AVALUACIÓ I SEGUIMENT .....	PÀG. 17

## I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS

### 1.- CONTEXT I ANTECEDENTS

Amb la constitució de la Comissió Paritària pel Pla d'Igualtat de l'EBA VALLCARCA, es va posar en marxa la negociació del primer Pla d'Igualtat en abril de 2016, tant amb la participació de la representació social com dels representants designats pels treballadors escollits a l'efecte.

La negociació va iniciar-se amb l'aportació d'un recull de dades sobre la composició de la plantilla per gènere, grups professionals, jornada, diferents tipus de contractació, aspectes relatius a la formació o conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres. Aquestes dades, per ser més fàcils d'obtenir, van ser aportades per l'empresa. No obstant, aquestes dades, les quals eren un recull d'aspectes qualitatius i quantitius, es van comentar en totes les reunions de la Comissió per tal d'acabar elaborant el **Diagnòstic**.

Finalment, es aprovar i signat per les parts el model de Diagnòstic elaborat i que s'adjunta com a **Annex I**, essent el punt de partida bàsic per determinar les àrees d'actuació sobre les quals haurà d'incidir el Pla d'Igualtat.

### 2.- DEFINICIONS

Per tal d'evitar possibles malentesos, entenem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. De conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'empresa, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

En convergència amb l'objectiu principal, fem igualment com a nostres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada.

- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere i, especialment, les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
- Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.
- Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva: mitjançant la pròpia negociació col·lectiva es podran establir les mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball, aplicant efectivament el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.
- Discriminació directa i indirecta: es considerarà discriminació directa per raó de gènere, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de gènere, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.
- Assetjament sexual per raó de gènere: serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular qual es creï un entorn intimidant, degradant o

ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.

- Discriminació per embaràs o maternitat: tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.

- Indemnitat front represàlies: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de gènere es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin, reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.

- Accions positives: per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.

- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

## II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT

### 1.- CONCEPTE I CONTINGUTS DEL PLA D'IGUALTAT

La pròpia Llei Orgànica 3/2007, defineix el Pla d'Igualtat com a:

*“(...) conjunt ordenat de mesures, adoptades després d’haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l’empresa la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe”.*

Aquesta definició és referendada posteriorment per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

### 2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

El primer Pla d'Igualtat serà d'aplicació a tota la plantilla de l'EBA VALLCARCA i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

### 3.- VIGÈNCIA

El Pla d'Igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix, entenent que, uns objectius podran ser assolits abans que altres, que l'entrada en vigor de les mesures concretes, sense alterar els terminis expressament marcats, pot ser diferent i progressiva, en principi la vigència vindrà determinada per l'assoliment consecutiu dels objectius, si bé el contingut haurà de ser revisat transcorreguts els tres anys des de la seva firma.

### III. DIAGNÒSTIC

#### 1.- RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

De les diferents sessions de la Comissió Paritària per al projecte del Pla d'Igualtat, finalment s'ha acabat realitzant un diagnòstic de la situació actual de l'empresa en aquesta matèria. A partir d'aquest punt inicial, passem tot seguit a determinar els resultats i conclusions del mateix per determinar quines són les mesures a prendre tant a curt, com a llarg termini.

En primer lloc, destaquem que des d'un començament, la tendència era determinar que l'empresa gaudia de "bona salut" en quant a la igualtat entre dones i homes, de manera que no existia cap situació a primera vista que ens provoqués una preocupació determinant. No obstant això, entrant en una anàlisi més profunda, hi ha certs aspectes que s'han constatat que cal millorar i que per tant formaran part dels objectius que es fixaran en el Pla d'Igualtat.

Bàsicament, i a grans trets, els grans temes que van sorgir com a aspectes a millorar van ser:

- a) Revisió del llenguatge i comunicacions emeses per l'EBA Vallcarca per evitar qualsevol expressió sexista o que denotés discriminació.
- b) Revisió dels processos d'accés i promoció dels futurs treballadors i els que ja presten serveis en quant a criteris d'igualtat de gènere a l'empresa.
- c) Disseny de programes formatius per a una major sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- d) Compromís de l'empresa de cara a afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar.
- e) Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de gènere. Es constata la necessitat de desenvolupar un Protocol d'actuació vers una situació d'assetjament sexual.

- f) Altres mesures: seguretat i salut laboral. Proposta per potenciar del Comitè de Salut Laboral existent a l'empresa per a la vigilància de la salut i seguretat dels nostres treballadors.

Per últim, es vol destacar de forma expressa que va ser realment interessant veure els resultats de les qüestions plantejades a la plantilla de l'empresa.



#### IV. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT

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

Les àrees d'actuació que s'han treballat en el Diagnòstic i sobre les quals s'ha estructurat la recerca, també pretenen ser les àrees en les quals s'intervingui amb accions o mesures establertes al present Pla. Aquestes són:

1. Estratègia i organització interna.
2. Accés, selecció, promoció i desenvolupament.
3. Condicions laborals.
4. Conciliació.
5. Prevenció de riscos i assetjament sexual i per raó de gènere.
6. Comunicació, imatge i llenguatge.

## V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT

El primer Pla d'Igualtat de l'EBA VALLCARCA té els següents objectius principals:

- Garantir l'avanç de la incorporació de l'enfocament de gènere en les polítiques, procediments i accions de les diferents àrees d'actuació de l'entitat.
- Promoure i/o augmentar la presència de les dones i homes en aquelles àrees i/o centres on hi tinguin una baixa representació, respectivament, considerant l'oferta i la demanda del mercat laboral.
- Millorar les possibilitats de la conciliació personal, familiar i laboral.
- Garantir les condicions internes necessàries per lluitar contra els casos d'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.
- Facilitar el desenvolupament integral de les persones en un marc d'igualtat d'oportunitats.

**ÀMBIT 1. Estratègia i organització interna**

Codi	<b>01.01</b>
Acció	<i>Introduir de forma expressa el compromís de la igualtat d'oportunitats en la cultura de l'EBA Vallcarca.</i>
Descripció	Aquest s'inclourà com un dels valors de l'entitat i com un dels compromisos envers l'equip humà, en el document del Pla d'Acollida i com un dels elements a tenir en compte en el redactat de les memòries anuals. Un cop fet explícit el compromís es donarà a conèixer al conjunt de la plantilla, i també externament als diferents grups d'interès. L'objectiu és consolidar una cultura basada en el coneixement amb informació i una actitud positiva envers la igualtat d'oportunitats implicant a totes les parts implicades: equip humà, ciutadania, usuaris, etc.
Responsable	Junta Directiva
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt termini (fins a 31/12/2016)
Indicadors de seguiment	Aprovació de protocol que asseguri la valoració neutra en processos de selecció i promoció.
Observacions	

Codi	<b>01.02</b>
Acció	<i>Dur a terme accions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats per l'equip humà</i>
Descripció	Publicar i difondre tot el material utilitzat per a la consecució del present Pla d'Igualtat. Introduir mesures i accions relacionades amb la matèria del Pla d'Igualtat per sensibilitzar a la plantilla.
Responsable	Comissió d'igualtat
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt -llarg termini (fins a 31/07/2019)
Indicadors de seguiment	Es portaran a terme mesures de sensibilització durant els anys de vigència del pla. La temàtica de les accions de sensibilització pot coincidir amb les accions que s'implantin del pla. Per exemple, quan s'elabori la guia de llenguatge i imatge neutre o manual d'estil, l'acció de sensibilització a desenvolupar serà un recull de consells per fer un ús neutre del llenguatge.
Observacions	

ÀMBIT 2. Accés, selecció, promoció i desenvolupament

Codi	<b>02.01</b>
Acció	<i>Dissenyar i establir un protocol per assegurar una valoració neutra en els processos de promoció.</i>
Descripció	Assegurar la no discriminació per raó de gènere en la promoció de les dones i homes dins de l'EBA Vallcarca. Implicarà dissenyar i establir un protocol que permeti assegurar la valoració neutra de competències en les promocions i selecció de personal. Així doncs, el document caldrà que incorpori: definició de criteris objectius i observables i eliminació d'aquells criteris que puguin concórrer en discriminació indirecta.
Responsable	Direcció de RRHH
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A mig termini (fins a 31/07/2017)
Indicadors de seguiment	Aprovació de protocol que assegurï la valoració neutra en processos de selecció i promoció.
Observacions	

**ÀMBIT 3. Condicions laborals**

Segons els resultats obtinguts en la diagnosi no és necessari desenvolupar accions en l'àmbit de les condicions laborals.

ÀMBIT 4. Conciliació

Codi	<b>04.01</b>
Acció	<i>Fer difusió de les mesures, permisos i millores en matèria de conciliació de la vida laboral, personal i familiar.</i>
Descripció	Elaborar un manual on es detallin les dades de rellevància com ara la jornada, permisos, millores socials i mesures de conciliació laboral i familiar per tal que tota la plantilla conegui quines són les opcions que hi ha a la seva disposició en el cas de necessitat.
Responsable	<b>Carme Martínez</b>
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt termini (fins a 31/12/2016)
Indicadors de seguiment	Aprovació del manual i percentatge d'ús dels permisos lligats amb la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
Observacions	

ÀMBIT 5. Prevenció de riscos i assetjament sexual i per raó de gènere

Codi	<b>05.01</b>
Acció	<i>Definir i redactar un protocol específic per als casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori, i fer-ne difusió entre el personal.</i>
Descripció	Actualment, ja es disposa d'un esborrany de protocol d'actuació davant de casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de gènere; però aquest no ha estat aprovat oficialment ni publicat. Tenint en compte que es tracta de conductes d'especial gravetat i amb repercussions importants en la dignitat i intimitat de la víctima, és de suma importància que el protocol estableixi el procés a seguir davant d'un cas d'aquest tipus. El protocol haurà de contemplar els següents punts: qui, com i on s'ha de presentar la denúncia, quins són els drets i deures tant de la presumpta víctima com del presumpte acusador o assetjador, decidir si s'activen altres actuacions paral·leles mentre es resol el cas, designar una figura responsable o medidora en matèria d'assetjament sexual encarregada d'oferir consell i assistència i participar en la resolució dels problemes i els procediments, acceptació d'aquestes funcions de manera voluntària, nomenant d'aquesta figura de manera unànime per part dels representants de l'empresa, preservació de la intimitat (les investigacions s'han de portar a terme amb total respecte per a totes les parts i amb neutralitat de la persona que investiga) i establir uns terminis per la tramitació i resolució que impedeixin que sigui un procés dilatat. Un cop aprovat el protocol, se'n farà difusió.
Responsable	Comissió d'igualtat
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt termini (fins a 31/12/2016)
Indicadors de seguiment	Valorar l'operativitat del protocol en cas que s'hagi hagut d'aplicar.
Observacions	

Codi	<b>05.02</b>
Acció	<i>Fomentar la interrelació i comunicació entre comissions.</i>
Descripció	Es preveu fomentar la transparència i comunicació entre les comissions de treball vigents actualment a l'entitat, per tal de fomentar el coneixement de possibles situacions de risc o discriminació fefaent per tal d'evitar-les i eradicar-les des de l'inici.
Responsable	Comissió d'igualtat
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt - llarg termini (fins a 31/07/2019)
Indicadors de seguiment	Valorar reunions d'equip en conjunt i comunicats entre comissions de treball

ÀMBIT 6. Comunicació, imatge i llenguatge

Codi	<b>06.01</b>
Acció	<i>Elaborar i difondre una guia de llenguatge no sexista.</i>
Descripció	<p>Es proposa establir una guia que reculli uns criteris clars de comunicació no sexista, tant pels missatges interns com els missatges externs emesos per l'entitat. La guia ha de ser útil per a la comunicació oral i escrita. Així mateix també ha de servir per als aspectes relacionats amb la imatge interna i externa de l'entitat. Un cop elaborada la guia cal revisar sistemàticament la imatge i comunicació externa i interna de l'EBA Vallcarca (documents corporatius: formularis, fulls impresos, cartes, organigrames, codi ètic, política, guies... anuncis de vacants, notes de premsa, etc. ) També inclou la revisió de la denominació dels llocs de treball (orientats a algun dels dos sexes).</p> <p>La guia ha de ser accessible pel conjunt del personal, ja que aquesta serveix per unificar criteris i promoure la igualtat de en totes les comunicacions. Un cop aprovat el protocol se'n farà difusió entre tot el personal per tal de que tots els empleats/des coneguin el procediment a seguir en el cas que siguin víctimes d'assetjament, així com els criteris per identificar l'assetjament sexual i per raó de gènere i les mesures disciplinàries i punitives que hauran d'assumir les persones responsables de conductes d'aquest tipus. La implantació del protocol comportarà el registre de queixes, consultes i denúncies d'aquests casos. La implantació i difusió del protocol anirà acompanyada d'accions de sensibilització que s'emmarquen en l'acció 01.02.</p>
Responsable	Comissió d'Igualtat, Direcció de RRHH i tècnic/a de PRL
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt termini (fins a 31/12/2016)
Indicadors de seguiment	L'aprovació del manual i revisió dels comunicats emesos
Observacions	



Codi	<b>06.02</b>
Acció	<i>Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, inclosa formació en assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, per sensibilitzar a tota la plantilla.</i>
Descripció	Realitzar activitats de formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats amb l'objectiu de sensibilitzar la plantilla, i especialment a les persones que ocupen comandaments i per tant, gestionen equips de persones. Aquesta acció inclou formació relacionada amb l'assetjament sexual, les actituds sexistes i el tracte discriminatori. Concretament, hi haurà un mòdul de formació específica en igualtat d'oportunitats, assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori dirigit al 100% de les persones que ocupen comandaments i, també càrrecs directius. L'objectiu és que aquestes persones actuïn com a sensibilitzadores per als/les professionals que tenen al seu càrrec.
Responsable	<b>(especificar)</b>
Cost	A valorar
Termini d'implantació	A mig, curt i llarg termini (fins a 31/07/2019)
Indicadors de seguiment	Aprovació de protocol que asseguri la valoració neutra en processos de selecció i promoció.
Observacions	

## VI. CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT

El calendari de desenvolupament de les accions anteriorment exposades en desenvolupament del Pla d'igualtat de l'EBA VALLCARCA és el següent:

		2016			2017							2017							2019																					
		7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7		
Àmbit 1. Estratègia i organització interna	<b>01.01.</b> Introduir de forma expressa el compromís de la igualtat d'oportunitats en la cultura de l'EBA Vallcarca.	x	x	x	x	x	x																																	
	<b>01.02.</b> Dur a terme accions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats per l'equip humà.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Àmbit 2. Accés, selecció, promoció i desenvolupament	<b>02.01.</b> Dissenyar i establir un protocol per assegurar una valoració neutra en els processos de promoció.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x												
Àmbit 4. Conciliació	<b>04.01.</b> Fer difusió de les mesures, permisos i millores en matèria de conciliació de la vida laboral, personal i familiar.	x	x	x	x	x	x																																	
Àmbit 5. Prevenció de riscos i assetjament sexual i per raó de gènere	<b>05.01.</b> Definir i redactar un protocol específic per als casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori, i fer-ne difusió entre el personal.	x	x	x	x	x	x																																	
	<b>05.02.</b> Fomentar la interrelació i comunicació entre comissions.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Àmbit 6. Comunicació, imatge i llenguatge	<b>06.01.</b> Elaborar i difondre una guia de llenguatge no sexista.	x	x	x	x	x	x																																	
	<b>06.02.</b> Formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, inclosa formació en assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, per sensibilitzar a tota la plantilla.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

## VII. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Tant la Llei Orgànica 3/2007 com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, estableixen que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, les estratègies, pràctiques a adoptar i igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Cal diferenciar però, aquesta previsió normativa amb la que recull l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, la qual fa referència a què l'empresari té l'obligació d'informar a la representació legal dels treballadors i treballadores del Pla d'Igualtat i la consecució dels seus objectius.

El per què de dur a terme una fase de seguiment i avaluació recau en permetre conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat a l'empresa, 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 per a desenvolupar el 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 estarà composta amb caràcter paritari per representants de l'Empresa i representants dels treballadors i treballadores. Les designacions dels membres es realitzaran dins dels quinze dies naturals següents a la signatura d'aquest acord. Un dels vocals actuarà com a responsable i coordinador davant les parts.

### 3.- FUNCIONS

Les funcions de la Comissió seran les que tot seguit es passen a relacionar:

- 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) Elaboració d'un informe als sis mesos de la signatura del present acord per comprovar el desenvolupament dels objectius i mesures proposades.
- e) Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius
- f) I finalment **desenvolupament i elaboració del Pla d'Igualtat** , on es revisaran les funcions d'aquesta Comissió.

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 un cop signat el Pla d'Igualtat es reunirà una mitjana de com a mínim dues vegades per any, amb caràcter ordinari. No obstant, 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.