



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

APROVAT EN COMISSIÓ NEGOCIADORA D'EIX 3 DE 22 DE SETEMBRE DE 2023

APROVAT EN CONSELL DE GOVERN D'11 D'OCTUBRE DE 2023

Acord del Consell de Govern de la Universitat de Barcelona relatiu al Pla d'igualtat

En data 7 d'octubre del 2020 el Consell de Govern de la UB va aprovar el III Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona. En restava pendent, però, l'aprovació i incorporació de l'eix 3 relatiu a les condicions laborals.

A tal efecte, es va constituir la Comissió Negociadora de les condicions laborals del III Pla d'igualtat i se'n va aprovar el reglament. Amb el suport d'una empresa externa s'ha dut a terme la diagnosi i s'han acordat, en el si de la Comissió, les accions que s'han d'integrar a l'eix 3 del III Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona per al període 2023-2024 i que s'adjunten en el present acord.

L'article 46 de la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari (LOSU), que va entrar en vigor l'abril del 2023 va diferenciar clarament el Pla d'igualtat de gènere del conjunt de la comunitat universitària, que ha de definir i impulsar el Consell de Govern en coordinació amb la Unitat d'Igualtat, del Pla d'igualtat dels empleats i empleades de la Universitat, que s'ha de negociar amb els representants dels treballadors i treballadores i que ha de contenir les matèries regulades en l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Finalment, la disposició final 24 de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per al 2023 modifica el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), i crea el registre dels plans d'igualtat de les administracions públiques, adscrit al departament competent en matèria de funció pública, en què s'han d'inscriure els plans d'igualtat i els protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

De conformitat amb el previst en la legislació vigent i, en especial, en l'article 46 de la Llei orgànica del sistema universitari (LOSU), l'article 46.2 de la Llei orgànica d'igualtat 3/2007 (LOE) i la disposició final 24 de la Llei de pressupostos de l'Estat per al 2023, que

modifica l'RDL 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), el Consell de Govern de la Universitat de Barcelona

ACORDA

Primer. Aprovar les accions que integren l'eix 3 del III Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona amb vigència fins a l'octubre de 2024.

Segon. Un cop finalitzada la vigència d'aquest III Pla d'igualtat, aprovar un pla d'igualtat de la comunitat universitària i un pla d'igualtat dels treballadors i treballadores de la Universitat de Barcelona, negociat i acordat amb els seus representants.

Tercer. Iniciar el procés de negociació del Pla d'igualtat dels treballadors i treballadores de la Universitat de Barcelona el primer trimestre del 2024, en el si de l'actual Comissió Negociadora.

Quart. Inscriure en el registre dels plans d'igualtat de les administracions públiques el III Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona.



Accions de l'eix 3 sobre la "Igualtat en el treball i en la vida acadèmica" del III Pla d'igualtat: octubre 2023 – octubre 2024

Introducció

A la Universitat de Barcelona, estem compromesos a crear un entorn acadèmic i laboral en què la igualtat entre dones i homes sigui una realitat palpable. Reconeixem que l'equitat de gènere no és només un principi ètic, sinó una necessitat imperativa per garantir que totes les veus, talents i perspectives s'escoltin i valorin per igual en la nostra comunitat universitària.

El nostre compromís amb la igualtat de gènere es basa en la convicció que només quan eliminem les barreres i prejudicis de gènere, podem aprofitar plenament el potencial intel·lectual i creatiu de totes les persones que conformen la nostra institució. Per aconseguir aquest objectiu, implementarem una sèrie d'accions i polítiques dissenyades per fomentar la igualtat d'oportunitats i empoderar totes les persones, sense importar-ne el gènere.

Aquestes accions inclouen:

Polítiques de promoció justes. Treballem contínuament per garantir que els nostres processos de selecció i promoció siguin equitatius, sense discriminació de gènere, i que es basin únicament en mèrits i capacitats.

Programes de sensibilització i formació. Organitzem tallers i activitats de formació per conscienciar sobre la igualtat de gènere i promoure la sensibilitat envers les qüestions de gènere en tota la comunitat universitària.

Suport a la conciliació. Facilem mesures de conciliació laboral i personal per garantir que totes les persones puguin equilibrar les seves responsabilitats professionals i familiars de manera efectiva.

Erradicació de les violències i actituds masclistes. Ens dotem d'un protocol, campanyes informatives i formatives per assolir una cultura d'erradicació total de les situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, identitat de gènere, orientació sexual i altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques.

A mesura que avancem en el nostre compromís amb la igualtat de gènere, reconeixem que encara hi ha desafiaments per superar i que la construcció d'una comunitat inclusiva és un esforç constant. Estem decidits a seguir treballant junts per garantir que la Universitat de Barcelona sigui un lloc on totes les persones, independentment del seu gènere, puguin prosperar i contribuir al coneixement i al progrés de la societat. La igualtat de gènere no és només un objectiu, és un valor fonamental que defineix la nostra institució i guia les nostres accions a la recerca d'un futur més just i equitatiu per a tothom.

Amb aquesta finalitat i emmarcats en l'àmbit d'actuació pertinent, es defineixen els objectius específics i les mesures necessàries per donar resposta a les desigualtats i necessitats de millora

detectades en el diagnòstic i emmarcades en l'eix 3 del Pla d'igualtat, que se centra en la igualtat en el treball i en la vida acadèmica.

Els objectius específics marcats en el Pla pretenen indicar de forma clara i concreta què es farà. Pretenen poder ser avaluables i per això cal que siguin mesurables. A més, els objectius han de ser assolibles tenint en compte els recursos disponibles i la realitat sobre la qual volem incidir.

L'esquema horitzontal que es planteja en el present Pla, és el següent:



La Comissió Negociadora del Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona estableix com a objectius específics del present Pla:

1. Garantir la promoció interna i el desenvolupament professional lliure de biaixos de gènere.
2. Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de la Universitat de Barcelona.
3. Continuar treballant en la construcció d'una cultura que potenciï l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral.
4. Incorporar mecanismes per assegurar l'absència de bretxa salarial per raons de gènere.
5. Assegurar el correcte funcionament del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.

A continuació, s'enumeren els objectius, mesures, indicadors i resultats del tercer eix del Pla d'igualtat pel període d'octubre de 2023 a octubre de 2024.

Detall de les accions del tercer eix del Pla d'igualtat

Àmbit sobre la promoció professional

| Objectiu específic 1: Garantir la promoció interna i el desenvolupament professional lliure de biaixos de gènere. | | | |
|---|---|--|--|
| ACCIÓ 1.A | | Assegurar la paritat en la prioritització de perfils en la promoció per a places de professorat catedràtic. | |
| RESULTAT | INDICADORS DE SEGUIMENT | AGENTS | CALENDARI |
| R.1.A.1 Equitat de gènere en les promocions a professorat catedràtic, la qual cosa significa que, a cada convocatòria, hi ha d'haver un percentatge similar d'homes i dones que han estat promoguts a aquest nivell acadèmic. | <ol style="list-style-type: none">1. Revisió dels criteris per prioritzar els perfils per a places de professorat catedràtic tenint en compte els biaixos interseccionals i de gènere.2. Nombre de persones candidates desagregat per sexe, per departament i per facultat, anualment.3. Percentatge de promocions exitoses per sexe, per departament i per facultat, anualment.4. Increment anual i per facultats del percentatge de dones i homes catedràtics. | Responsable: Vicerectorat de PDI Col·lectiu destinatari: PDI | Febrer 2024 Indicador 1 Juny 2024 Indicadors 2-4. |

| ACCIÓ 1.B | | | |
|--|--|--|--|
| Formar en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes les comissions d'avaluació que valoren places de PDI. | | | |
| RESULTAT | INDICADORS DE SEGUIMENT | AGENTS | CALENDARI |
| R.1.B.1 Totes les persones que formen part de les comissions d'avaluació que assignen places de promoció interna han estat formades en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre de comissions d'avaluació amb qui s'ha compartit la fitxa de la LERU sobre biaix de gènere inconscient. 2. Nombre de membres de les comissions d'avaluació que participen en programes de formació en igualtat de gènere. | Responsable: VR de PDI Col·lectiu destinatari: Personal PDI | Gener 2024 Compartir la fitxa de la xarxa LERU amb les presidències i secretaries de les comissions d'avaluació. Juliol 2024 Tenir el nombre de persones que han participat en els programes de formació. |

| ACCIÓ 1.C | | | |
|---|--|---|---|
| Executar mesures d'acció positiva en els processos de promoció dels àmbits PILS acordades amb el Comitè d'Empresa per equilibrar la infrarepresentació femenina en aquests àmbits. | | | |
| RESULTAT | INDICADORS DE SEGUIMENT | AGENTS | CALENDARI |
| R.1.C.1 Ha augmentat el nombre de dones que han promocionat en els àmbits PILS i s'ha arribat a una presència de dones i homes paritària. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre de dones que promocionen en aquest col·lectiu. 2. Percentatge de l'augment en la proporció de candidats i candidates que s'han beneficiat de mesures d'acció positiva en els processos de promoció. | Responsable: Vicerectorat de Relacions Laborals Gerència Col·lectiu destinatari: PAS | Març 2024 i setembre 2024 Determinar els percentatges en dos moments de l'any del nombre de dones que han promocionat. |

| ACCIÓ 1.D | Executar mesures d'acció positiva en determinats processos de promoció a escales superiors i concursos de càrrecs de comandament del PAS. | | |
|--|--|---|--|
| RESULTAT | INDICADORS DE SEGUIMENT | AGENTS | CALENDARI |
| R.1.D.1 Augment de la representació de grups on les dones estan subrepresentades en els càrrecs de comandament i en les escales superiors. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre de dones que promocionen en aquest col·lectiu. 2. Percentatge de l'augment en la proporció de candidats i candidates que s'han beneficiat de mesures d'acció positiva en els processos de promoció. | <p>Responsable: Vicerectorat de Relacions Laborals Gerència</p> <p>Col·lectiu destinatari: Personal PAS</p> | <p>Gener-març 2024 Negociació. Identificar categories i mesures concretes.</p> <p>Març 2024 i setembre 2024 Determinar els percentatges en dos moments de l'any del nombre de dones que han promocionat.</p> |

Àmbit sobre la formació

Objectiu específic 2: Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de la UB.

| ACCIO 2.A | | | |
|---|--|---|--|
| Formació en igualtat i perspectiva de gènere i interseccional de forma sostinguda en el temps per al PDI i obligatòria per a tot el professorat lector de nova incorporació [IDP-ICE + Unitat d'Igualtat]. | | | |
| RESULTATS | INDICADORS DE SEGUIMENT | AGENTS | CALENDARI |
| R.2.A.1 Més interès i compromís del professorat lector a adquirir coneixements sobre igualtat de gènere i perspectiva de gènere. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre de cursos realitzats. 2. Nombre de personal PDI format i percentatge respecte del total. 3. Nombre de professorat lector nou format. 4. Percentatge de professorat lector que ha participat en programes de formació en igualtat i perspectiva de gènere durant un període específic. | <p>Responsable: VR de Política Docent</p> <p>Col·lectiu destinatari: Personal PDI</p> | <p>Abril-maig 2024 Oferta de formació.</p> <p>Octubre 2024 Registre del percentatge de cursos realitzats, separats per col·lectius de PDI.</p> |

| ACCIO 2.B | | | |
|---|---|---|---|
| Formació específica en perspectiva de gènere i interseccional, per als col·lectius i unitats específiques del personal PAS. | | | |
| RESULTATS | INDICADORS DE SEGUIMENT | AGENTS | CALENDARI |
| R.2.B.1 Un augment en la taxa de participació en la formació, que indica més interès i compromís dels col·lectius escollits a adquirir coneixements sobre igualtat de gènere i perspectiva de gènere. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre de cursos. 2. Nombre de persones formades. 3. Percentatge total de persones formades en relació a la plantilla. | <p>Responsable: Gerència</p> <p>Col·lectiu destinatari: PAS (Gabinet Tècnic de Rectorat, Recursos Humans, OSSMA i Assessoria Jurídica, RRHH-OF-UI).</p> | <p>Gener 2024 Proposta a agents socials.</p> <p>Abril-maig 2024 Oferta de formació.</p> <p>Octubre 2024 Registre del percentatge de cursos realitzats, separats per col·lectius de PAS.</p> |

| ACCIÓ 2.C | Elaborar formació transversal d'igualtat en línia. | | |
|---|---|--|--|
| RESULTATS | INDICADORS DE SEGUIMENT | AGENTS | CALENDARI |
| <p>R.2.C.1 Que tot el PAS tingui una formació bàsica en igualtat.</p> | <p>1. Acord de negociació de la Junta i el Comitè per a la realització del curs en línia.</p> <p>2. Realització del curs.</p> <p>Realització de cursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normativa laboral bàsica sobre igualtat entre dones i homes • Plans d'igualtat • Perspectiva de gènere • Prevenció de l'assetjament <p>Formació adreçada a tot el PAS, en un format no presencial perquè qualsevol persona tingui accés a uns coneixements mínims sobre la matèria.</p> <p>La formació s'ha d'acompanyar d'una borsa d'hores compensatòries en el còmput d'hores anuals.</p> | <p>Responsable: Gerència</p> <p>Col·lectiu destinatari: Personal PAS</p> | <p>Març 2024 Proposta als agents socials.</p> <p>Octubre 2024 Registre del percentatge de cursos realitzats.</p> |

Àmbit sobre l'exercici corresponsable dels drets de vida personal, familiar i laboral

Objectiu específic 3: Continuar treballant en la construcció d'una cultura que potencii l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral.

| Objectiu específic 3: Continuar treballant en la construcció d'una cultura que potencii l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral. | | | |
|--|--|---|---|
| ACCIÓ 3.A | | Incorporar mesures que facilitin la conciliació en els horaris lectius per a PDI amb menors de sis anys a càrrec o amb discapacitats, sempre que sigui compatible amb la gestió dels encàrrecs docents per part del departament. | |
| RESULTAT | INDICADORS DE SEGUIMENT | AGENTS | CALENDARI |
| R.3.A.1 Un augment en el nombre de sol·licituds aprovades, que indica més disponibilitat de mesures de conciliació i una major atenció a les necessitats del PDI amb responsabilitats familiars. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre de dones i homes que s'han acollit a aquesta mesura, per departaments. 2. Nombre de sol·licituds de conciliació d'horaris lectius presentades pel PDI amb infants amb menys de sis anys a càrrec que han estat aprovades per la institució. | <p>Responsable: VR de PDI</p> <p>Col·lectiu destinatari: Personal PDI</p> | <p>Gener 2024 Difondre la mesura en els departaments.</p> <p>Octubre 2024 Registrar el nombre de persones que s'hi han acollit.</p> |

Àmbit sobre retribucions

Objectiu específic 4: Incorporar mecanismes per assegurar l'absència de bretxa salarial per raons de gènere.

| Objectiu específic 4: Incorporar mecanismes per assegurar l'absència de bretxa salarial per raons de gènere. | | | |
|---|---|---|--|
| ACCIÓ 4.A | | Incorporar en el procés de valoració de determinats llocs de treball la perspectiva de gènere. | |
| RESULTAT | INDICADORS DE SEGUIMENT | AGENTS | CALENDARI |
| R.4.A.1 Més atenció i esforç en la integració de la perspectiva de gènere en la valoració de llocs de treball. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Disposar d'un instrument per valorar llocs de treball de l'àmbit PILS i laboratori amb perspectiva de gènere, 2. S'ha iniciat la valoració abans del final del període. | <p>Responsable: Gerència</p> <p>Col·lectiu destinatari: Personal PAS (àmbits PILS i laboratori)</p> | <p>Juliol 2024 Primera proposta.</p> <p>Octubre 2024 Acord amb l'instrument i iniciada la valoració.</p> |

Àmbit sobre prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Objectiu específic 5: Assegurar el correcte funcionament del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.

| Objectiu específic 5: Assegurar el correcte funcionament del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament. | | | |
|---|---|--|---|
| ACCIÓ 5.A | | Implementar mecanisme de l'aplicació i seguiment del protocol antiassetjament sexual [UI]. | |
| RESULTAT | INDICADORS DE SEGUIMENT | AGENTS | CALENDARI |
| R.5.A.1 Més confiança en el protocol i en la capacitat de la institució per abordar l'assetjament sexual. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Modificació del protocol per incloure-hi l'informe anual (que ha de recollir el seguiment dels casos, les incidències, bones pràctiques i propostes de millora, respectant sempre la confidencialitat). 2. Nombre de casos d'assetjament sexual que s'han gestionat oficialment per mitjà del protocol i nombre de casos en què no s'ha activat el protocol. 3. Creació d'una l'eina per calcular el temps mitjà que comporta respondre i abordar un cas d'assetjament sexual des que es reporta. 4. Percentatge de casos d'assetjament sexual que s'han resolt de manera satisfactòria d'acord amb el protocol. 5. Nombre de casos gestionats que involucren persones reincidents en comparació amb anys anteriors. | <p>Responsable: Unitat d'Igualtat</p> <p>Col·lectiu destinatari: PDI PAS</p> | <p>Octubre 2024</p> <p>Crear una nova fitxa on es recullin les variables temps, reincidència i resolució satisfactòria.</p> <p>Crear un document oficial, públic i anonimitzat del nombre de casos, tipus i de la resta de variables.</p> <p>[Aquestes accions s'estan treballant de forma interuniversitària en el marc del CIC]</p> <p>Juliol 2024 Enquesta de valoració sobre el coneixement del protocol a PDI i PAS.</p> <p>Octubre 2024 Publicar un informe amb les dades anonimitzades dels casos gestionats i les característiques que es poden fer públiques, per col·lectius.</p> |

| ACCIÓ 5.B Afegir a la comissió tècnica de seguiment del protocol antiassetjament sexual alguna persona representant de la part social (PAS i PDI) [UI] | | | |
|---|--|--|--|
| RESULTAT | INDICADORS DE SEGUIMENT | AGENTS | CALENDARI |
| R.5.B.1 La comissió tècnica de seguiment del protocol antiassetjament sexual té representants de la part social. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Modificació del protocol per formalitzar-ne la incorporació quan la persona assetjada ho demana. 2. Percentatge de comissions amb representació de la part social. | Responsable: VR d'Igualtat i Gènere Col·lectiu destinatari PDI PAS | Febrer 2024 Revisió de les persones que constitueixen la comissió tècnica i addenda en el protocol. Octubre 2024 Nombre de comissions en què hi ha hagut representació de la part social. |

Vigència de l'Eix 3 del III Pla d'igualtat

L'Eix 3 del Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona és un projecte amb una durada d'un any des de la seva aprovació; per tant, fins a l'octubre de 2024.

Aquestes accions de l'eix seran vigent excepte si la normativa legal o convencional obliga a revisar-les o si l'experiència n'indica un ajustament necessari per poder establir accions específiques dirigides a grups d'interès de l'entitat.

Àmbit d'aplicació

El present Eix 3 del Pla d'igualtat és aplicable a totes les persones treballadores de la Universitat de Barcelona, de qualsevol centre de treball i amb qualsevol forma de contractació (laboral, fixa o temporal, funcionari o laboral).

Seguiment i avaluació

La remissió expressa que la Llei per a la igualtat efectiva entre dones i homes fa a l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació, posa en evidència la importància que totes dues fases tenen en el conjunt del procés d'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat. No són actuacions residuals o de mer tràmit, sinó que són actuacions decisives per a l'èxit de la incorporació de la igualtat d'oportunitats en les organitzacions.

El seguiment és una anàlisi continuada per verificar què s'està fent, assegurar el compliment efectiu de les accions i els objectius previstos, i detectar possibles problemes. L'avaluació, en canvi, és una valoració sistemàtica i objectiva del Pla d'igualtat des de la seva concepció fins als resultats obtinguts.

El seguiment i l'avaluació, per tant, permeten identificar i reflexionar sobre les mesures adoptades i els efectes de la seva aplicació; i per això cal la participació de les persones involucrades, la col·laboració de les quals és garantia de la pertinència de les conclusions extretes, per obtenir un coneixement rigorós de la situació que permeti corregir possibles deficiències i fer propostes de millora.

Així doncs, el seguiment del Pla d'igualtat és un instrument essencial per conèixer el desenvolupament i el grau d'eficàcia de les mesures proposades; ha de realitzar-se de manera simultània a l'execució del Pla i ha de fer-se de manera sistemàtica i rigorosa.

Simultaniejar l'execució de les mesures previstes en el Pla amb el seu seguiment permet que, en qualsevol moment, les mesures es puguin revisar amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna de les mesures en funció dels efectes que es vagin apreciats.

Amb aquest objectiu, **la Universitat de Barcelona** ha constituït la **Comissió per a la implantació, seguiment i avaluació del Pla d'igualtat de dones i homes** i el seu reglament de funcionament. La Comissió de seguiment del Pla manté la mateixa composició de la Comissió Negociadora.

Per altra banda, es treballarà en un informe de seguiment final que ha d'incorporar, com a mínim, l'anàlisi dels indicadors següents:

- Nombre i percentatge de dones i homes en plantilla. Anàlisi per classificació professional.
- Nombre de dones i homes incorporats el darrer any. Anàlisi per classificació professional.
- Nombre de dones i homes que han promocionat el darrer any. Anàlisi per classificació professional.
- Ús de mesures de conciliació per part de dones i homes.
- Anàlisi de la bretxa salarial de dones i homes segons la definició de l'RD 902/2020.
- Casos d'activació del protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe, i valoració del funcionament.

Revisió del Pla d'igualtat

En paral·lel a l'execució i seguiment de les mesures, també es preveu una revisió del Pla amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar-ne alguna si s'aprecia que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius proposats.

Aquesta revisió es durà a terme en els terminis previstos en el reglament que reguli la Comissió i funcions de la Comissió de seguiment d'aquest Pla i, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

- a) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- b) Quan es produeixi la modificació de la forma jurídica de l'organització.

- c) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic d'igualtat que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- d) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

La revisió comportarà l'actualització del diagnòstic, quan per circumstàncies degudament motivades es faci necessari, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura que calgui.

En l'annex del present document s'adjunten l'acta i el reglament de la Comissió que farà el seguiment de la implantació i avaluació del Pla.