



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DEL AJUNTAMENT DE MONTAVERNER (2022-2025)





Assessoria Tècnica realitzada per Irene López Redondo.

Agent d'igualtat de l'Ajuntament de Montaverner.

Desembre 2021.





PRESENTACIÓ:

El nostre compromís amb els veïns i veïnes de Montaverner, basat en valors d'igualtat i respecte, exigeix que totes les polítiques municipals estiguin encaminades a lluitar i prevenir qualsevol discriminació, ja sigui per causa de gènere, orientació sexual, classe social, ètnia o religió.

En aquest moment ens centrarem en les situacions de desigualtat entre dones i homes que es produeixen a la nostra societat. Les dones solen tenir un rol infravalorat, provocant d'aquesta manera altres formes de discriminació com és la segregació horitzontal i vertical, la bretxa salarial entre dones i homes, la sobrecàrrega de treball sobre les dones, etc.

Amb el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Montaverner reiterem el nostre compromís polític baix el principi d'Igualtat entre dones i homes. L'objectiu primordial d'aquest pla és avançar i aprofundir en els canvis socials encaminats a fer realitat aquest principi d'igualtat efectiva en el context del nostre Ajuntament.

M'agradaria mostrar la meua satisfacció com a alcalde de Montaverner de presentar aquest pla que naix de la convicció del fet que les Polítiques d'Igualtat beneficien al conjunt de la població i són necessàries per a avançar cap a una societat més justa i igualitària.

JORGE BOLUDA MARTÍNEZ

ALCALDE DE MONTAVERNER





ÍNDEX:

1. Introducció.....	5
2. Marc legal.....	6
3. Metodologia.....	10
4. Àrees d'actuació.....	11
4.1 Cultura corporativa.....	11
4.2 Plantilla laboral.....	16
4.3 Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.....	23
4.4 Llenguatge i comunicació no sexista.....	25
4.5 Violència de gènere.....	27
4.6 Salut laboral.....	30
5. Desplegament del pla.....	33
4.1 Temporalització.....	35
4.2 Prioritat de les accions.....	38
6. Seguiment i avaluació.....	41
7. Annexos.....	42





1. INTRODUCCIÓ:

L'àmbit local, per la seva proximitat a la ciutadania, constitueix un marc exemplar per a dissenyar i executar accions que complisquen amb el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Actualment, la igualtat està reconeguda en l'àmbit jurídic. Les lleis ofereixen un tractament igual a homes i dones, no obstant això, per a la seva consecució ha de mantenir-se una vigilància constant i una promoció de forma activa per les institucions, a partir d'una doble estratègia que és nomenada estratègia dual o mainstreaming. Aquesta estratègia atén a una igualtat en l'accés, però també en els resultats. Açò implica la necessitat de considerar les diferències entre les condicions de vida i necessitats de les dones i els homes en totes les fases de la intervenció pública. Aquesta estratègia es mostra com a imprescindible a causa que la posició subordinada de les dones en la política, la societat, l'economia i la cultura, no desapareix automàticament amb l'aprovació de lleis que establisquen que tota la ciutadania, amb independència del seu sexe, té els mateixos drets i són iguals davant la llei. Existeix, per tant, igualtat de formal, però és necessari aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

La llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre Dones i Homes, estableix que les administracions públiques hauran d'impulsar els canvis necessaris, crear estructures de cooperació interdepartamental al més alt nivell departamental, i desenvolupar mètodes i eines que facen possible la integració de l'estratègia de transversalitat de gènere dins de cada departament administratiu; facilitant la formació adequada a responsables polítics, al personal tècnic i creant instruments d'avaluació, garantint així la qualitat de tota política i/o actuació del Govern des del punt de vista de la igualtat.

Amb l'elaboració i implantació del II Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Ajuntament de Montaverner (2022-2025) es pretén, no sols complir les lleis, sinó fer un pas més enllà i realitzar una aposta en ferma per a contribuir a l'eliminació dels desequilibris que impedeixen l'avanç de les seves ciutadanes en igualtat de condicions.

La definició dels objectius, àrees d'intervenció i accions compreses en el II Pla per a la Igualtat entre Dones i Homes a l'Ajuntament de Montaverner, respon als resultats obtinguts en el diagnòstic dut a terme sobre la situació actual de les treballadores i els treballadors de l'ajuntament de Montaverner, així com dels processos de treball intern i de la cultura d'aquesta organització.





2. MARC LEGAL:

A continuació exposem la justificació jurídica que fonamenta la realització del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Montaverner (2022-2025), en l'àmbit internacional, europeu, nacional i autonòmic.

Àmbit internacional:

A partir de la Carta dels Drets Humans, es comença a treballar en la Declaració de Drets Humans, la qual s'adopta en 1948, el primer article d'aquesta carta afirma el següent: “Tots els éssers humans naixen lliures i en igualtat de dignitat i drets.” (Declaració Universal de Drets Humans, Art 1). A partir d'aquest moment es comença a parlar d'una igualtat formal entre dones i homes, ja que, a partir de la Revolució Francesa, s'unifiquen els drets de tots els homes, deixant excloses a la meitat de la població mundial, a les dones.

La Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona (CSW) creada en 1946, va aconseguir que l'Assemblea General de l'ONU adoptarà una sèrie de Convencions relacionades amb els drets polítics de les dones. L'any 1975 es va declarar Any Internacional de la Dona, i el Decenni de les Nacions Unides de la Dona va començar en 1976 i va acabar en 1985. Durant aquest temps es van celebrar quatre Conferències Mundials convocades per l'ONU amb una gran importància per al desenvolupament de polítiques d'igualtat i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i no discriminació. Són les següents: I Conferència Mundial Mèxic (1975), II Conferència Mundial Copenhaguen (1980), III Conferència Mundial de Nairobi (1985) i IV Conferència Mundial de Pequín (1995).

De totes les Conferències, la de Pequín de 1995, va ser la que va tenir l'impacte més gran a Espanya pel nivell de participació social, per la preparació prèvia que es va fer al país i perquè Espanya presidia, en aquells dies, la Unió Europea. A partir d'aquesta conferència es posa en relleu que la situació de la dona és un tema en el qual s'ha d'implicar la societat a tots els nivells i en totes les etapes. A més, es considera per primera vegada, que el seu tractament no pot ser sectorial, sinó que ha d'integrar-se en el conjunt de les polítiques (estratègia de mainstreaming o transversalitat de gènere).

Àmbit europeu:

Actualment, es troba contemplat en els articles 2 i 3 del Tractat de la Unió Europea, en els articles 8, 153 i 157 del Tractat de Funcionament de la UE i





en els articles 21 i 23 de la Carta dels Drets Fonamentals. Transposar les Directives comunitàries va donar un impuls a les polítiques públiques de gènere del nostre país. De manera que no sols es va recolzar l'establiment del dret a la igualtat, sinó també es van transformar i es van modernitzar fonamentalment les polítiques d'ocupació, en imprimir-los una nova manera de concebre a les dones com a treballadores.

L'any 2010, en commemoració dels 15 anys de la Conferència de Pequín i del 30è Aniversari de la Convenció de les Nacions Unides sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la dona, la Comissió Europea va adoptar el març de 2010, la Carta de la Dona, renovant així el seu compromís per la igualtat de gènere i insistint en la transversalitat de gènere en totes les polítiques.

Àmbit nacional:

La Constitució consagra en el seu article 14, entre altres, el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. A més l'article 9.2, estableix l'obligació dels poders públics de “promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra, siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social”.

En l'àmbit laboral, la Constitució també estableix el dret d'accedir al treball en condicions d'igualtat, prohibint qualsevol tipus de discriminació de gènere, tal com ho dicta l'article 35: “Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i les de les seves famílies, sense que en cap cas pugui fer-se cap mena de discriminació”.

És de remarcar la creació de l'Institut de la Dona, per Llei 16/1983, de 24 d'octubre, amb la finalitat primordial, en compliment i desenvolupament dels principis constitucionals recollits en els articles 9.2 i 14, de promoure i fomentar les condicions que possibiliten la igualtat social de tots dos sexes i la participació de les dones en la vida política, cultural, econòmica i social. Les seves polítiques, dutes a terme a través dels successius Plans d'Igualtat, han estat sempre encaminades a eliminar les discriminacions per raó de sexe i a afavorir la igualtat d'oportunitats per a totes les persones.

Vàries han sigut les normes que s'han elaborat i adoptat des de la proclamació de la Constitució, fonamentalment en els àmbits civil, penal i laboral,





introduint la igualtat de tracte en les relacions familiars i laborals. Un exemple a destacar és la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

De gran importància, per al foment de la igualtat d'oportunitats, ha sigut la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEMH), ja que la seva entrada en vigor va suposar un major impuls al principi de transversalitat de gènere, ja que s'ha fomentat des de l'empara legal cap a diferents esferes de la vida social, artística, cultural, personal i laboral de les dones. La Llei combina estratègies preventives, dirigides a evitar les conductes discriminatòries, amb el compromís de desenvolupar polítiques actives, tant tutelars com promocionals que permeten fer efectiu el desplegament del principi d'igualtat.

La seva aplicació requereix un Pla Estratègic que concrete els objectius, àmbits i mesures d'actuació en els quals els poders públics han de centrar les seves accions (Art. 17 de la LOIEMH). La coordinació entre els diferents nivells de les administracions públiques (general, autonòmica i local) i els diferents estaments socials fa necessari, així mateix, l'elaboració d'aquest Pla Estratègic.

Àmbit autonòmic:

La configuració d'Espanya com un Estat Autonòmic comporta que siguin diversos els poders públics que hagin de projectar i desenvolupar polítiques de promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

A la Comunitat Valenciana és d'obligada referència la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre Dones i Homes. En ella s'estableix que, tal com ho dicta la Constitució Espanyola en el seu article 2, correspon a les comunitats autònomes, en aquest cas a la Generalitat Valenciana; promoure les condicions perquè la igualtat de la ciutadania i els grups en què s'integren, siguin reals i efectives i eliminar els obstacles que impedeixen o dificulten la seva plenitud. Afigeix a més, que troba el seu fonament en l'art 31.26 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, que atribueix competència exclusiva sobre promoció de la dona. Aquesta mateixa llei estableix en el seu Preàmbul que les administracions públiques hauran d'impulsar els canvis necessaris, crear estructures de cooperació interdepartamental fins al més alt nivell departamental i desenvolupar mètodes i eines que facin possible la integració de l'estratègia de transversalitat de gènere dins de cada departament administratiu; facilitant la formació adequada a responsables polítics, al





personal tècnic i creant instruments d'avaluació, garantint així la qualitat de tota política o actuació del Govern des del punt de vista de la igualtat.

La llei 10/2010 de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, inclou en el seu àmbit d'aplicació a les administracions locals de la Comunitat Valenciana (Art. 3). A més, estableix en la seva Disposició Addicional onzena que: “Les administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindrà un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenvolupament professional”.





3. METODOLOGIA:

Per a elaborar el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Montaverner (2022-2025), hem realitzat tres fases: una inicial de recopilació d'informació qualitativa i quantitativa sobre la situació actual d'aquesta organització, així com de les accions en matèria d'igualtat realitzades a l'ajuntament en els últims 5 anys; la segona va consistir en una anàlisi des de la perspectiva de gènere de les dades obtingudes; i finalment, es va elaborar un diagnòstic amb els principals resultats de la investigació. En aquest diagnòstic apareixen tant els eixos d'actuació del present pla com les manques en matèria d'igualtat oposades. Els objectius i mesures del present pla estan dissenyades per a donar resposta a les manques oposades en la fase de diagnòstic.

Passem a presentar els eixos d'actuació del present pla:

Aplicar la perspectiva de gènere de manera transversal: que implica, d'una banda, l'increment de la informació sobre la situació d'igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament de Montaverner, especialment sobre la posició social que ocupen les dones, i les diferents relacions de gènere que es produeixen. D'altra banda, implica l'anàlisi, disseny i avaluació de polítiques públiques des de la perspectiva de gènere.

Propiciar la corresponsabilitat: generar polítiques i espais que permeten a les dones i als homes de l'Ajuntament de Montaverner conciliar la seva vida personal, familiar i laboral, amb la finalitat de disminuir les discriminacions que produeix el desigual repartiment de les tasques de cura.

Fomentar masculinitats no hegemòniques: mostrar i valorar les noves formes de ser home més concordes i respectuoses amb les noves formes de ser dona.

Aquests eixos hauran de treballar-se de manera transversal en les diferents àrees d'actuació dissenyades.





4. ÀREES D'ACTUACIÓ:

A continuació passem a presentar les diferents àrees d'actuació del present pla. Aquestes àrees estan dissenyades per a donar resposta a les manques oposades en la fase de diagnòstic.

- Cultura corporativa
- Plantilla laboral
- Conciliació de la vida personal, laboral i familiar
- Llenguatge i comunicació no sexista
- Violència de gènere
- Salut laboral

A continuació passem a presentar les diferents àrees d'intervenció amb els seus respectius objectius i actuacions.

4.1 CULTURA CORPORATIVA:

Introducció:

Una de les majors dificultats que trobem a l'hora de promoure polítiques d'igualtat, és aconseguir la transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les accions que es desitgen dur a terme dins de l'ajuntament. Per això és imprescindible una estreta col·laboració entre la coordinació política i entre les persones treballadores per a assegurar la implementació de les accions, així com un bon funcionament dels diferents equips de treball.

La integració de la perspectiva de gènere en totes les decisions i actuacions és un dels aspectes essencials del present pla. L'ajuntament ha de ser referent i propiciar les seves bones pràctiques, així com visibilitzar el seu compromís amb la igualtat, per tal que de manera progressiva s'aconseguisca la igualtat real i efectiva.





És per aquesta raó que l'Ajuntament de Montaverner aplicarà la transversalitat de gènere en l'organització i gestió municipal a través de la implantació del present pla, que arreplega les accions encaminades a esmenar les necessitats oposades en la fase de diagnòstic.

OBJECTIU GENERAL 1:

Fomentar la transversalitat de gènere en el conjunt de l'organització i gestió municipal.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

OBJECTIUS	ACCIONS	ÀREES RESPONSABLES	INDICADORS	PERIODICITAT
1.1 Posar en marxa la implantació del present pla d'igualtat	1.1.1 Difusió i presentació del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Montaverner	Alcaldia, Igualtat i resta de departaments	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de presentacions realitzades Núm. d'assistents/es segregat per sexe 	Puntual
	1.1.2 Creació d'una Comissió d'Igualtat per a implantar el pla d'igualtat	Alcaldia, Igualtat, Recursos Humans i Representants sindicals	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de reunions convocades / any Percentatge de membres que assisteixen a cada reunió sobre el total de els/es components Núm. d'informes emesos Grau de compliment d'objectius per àrea 	Permanent





			<ul style="list-style-type: none"> • Grau de compliment d'objectius per any 	
	1.1.3 Crear una partida pressupostària anual per a implantar el present pla	Alcaldia i Secretaria	<ul style="list-style-type: none"> • Total d'ingressos anuals destinats a aquesta partida pressupostària • % del pressupost assignat en proporció al total del pressupost de despeses anual 	Permanent
	1.1.4 Elaborar i difondre un missatge institucional per a totes les persones treballadores i per a la ciutadania sobre la importància de la igualtat en la cultura i en els valors corporatius, així com l'obligatorietat del compliment de les mesures del present pla	Alcaldia i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Contingut del missatge institucional • Núm. de persones que reben el missatge segregades per sexe 	Puntual
	1.1.5 Elaborar i difondre una instrucció des d'Alcaldia a tots els departaments sobre l'obligatorietat del compliment de les mesures del present pla	Alcaldia	<ul style="list-style-type: none"> • Contingut de l'instrucció • Núm. de persones que reben el missatge segregades per sexe 	Puntual
	1.1.6 Desenvolupar un apartat en la intranet on es facilite l'accés de les persones treballadores al contingut del	Comunicació i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Apartat creat • Continguts publicats 	Puntual





	present pla			
1.2 Sensibilitzar al personal sobre temes relacionats amb la igualtat	1.2.1 Crear campanyes de sensibilització i conscienciació per a totes les persones treballadores sobre conceptes bàsics relacionats amb la igualtat, com és el feminisme i la importància de la transversalitat de gènere per a poder aconseguir una igualtat real i efectiva	Comunicació i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. de campanyes realitzades • Núm. d'activitats realitzades • Núm. de participants segregat per sexe • Grau de satisfacció 	Puntual
	1.2.2 Formació per a totes les persones treballadores i a l'equip polític, computable com a hores de treball efectiu, sobre la importància de les mesures de discriminació positiva i de l'ús de les imatges i del llenguatge no sexista	Secretaria, Recursos Humans i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. de cursos de formació impartits • Núm. d'hores i continguts de cada curs impartit • Núm. de participants segregat per sexe • % de persones formades respecte al total de destinataris/as • Grau de satisfacció 	Puntual
1.3 Introduir la transversalitat de gènere en els processos de treball	1.3.1 Delimitar i informar cada persona treballadora sobre les responsabilitats que li correspon assumir en matèria d'igualtat d'oportunitats, dins del seu lloc de treball	Secretaria, Recursos Humans, Igualtat i resta de departaments	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilitats en matèria d'igualtat de cada departament • Núm. de persones que reben la informació segregat per sexe 	Puntual





	1.3.2 Creació d'una figura interdepartamental que assessor en matèria d'igualtat d'oportunitats a la resta del personal	Secretaria i Recursos Humans	<ul style="list-style-type: none">• Núm. de llocs creats• Duració del contracte	Permanent
	1.3.3 Desenvolupar reunions de treball en les quals s'aborden temes relacionats amb la igualtat	Alcaldia, Igualtat i resta de departaments	<ul style="list-style-type: none">• Núm. de reunions realitzades• Núm. de persones assistents segregat per sexe• Departaments assistents• Grau de satisfacció	Permanent
	1.3.4 Creació d'una base de dades en les quals els diferents departaments puguin bolcar les dades amb els quals treballen segregats per sexe	Secretaria, Igualtat i resta de departaments	<ul style="list-style-type: none">• Bases de dades creades• Núm. de dades segregades per sexe introduïts• Departaments dels quals provenen aquestes dades	Permanent





4.2 PLANTILLA LABORAL

Introducció:

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71 de 23 de març), estableix en el seu article 16 que “els Poders Públics procuraran atendre el principi de presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments i designacions dels càrrecs de responsabilitat que els corresponguen”. En aquest sentit, en la fase de diagnòstic hem trobat una sèrie de manques que el present pla haurà d'esmenar.

D'altra banda, també s'han trobat mostres de segregació horitzontal en alguns dels departaments d'aquest organisme. Pel que, tal com estableix aquesta mateixa llei en el seu article 43: “d'acord amb el que s'estableix legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es podran establir mesures d'acció positiva per a afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes”; s'han d'establir mesures per a disminuir aquest tipus de segregació.

OBJECTIU GENERAL 2:

Garantir la igualtat d'oportunitats en les condicions laborals i en els sistemes de promoció interna.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

OBJECTIUS	ACCIONS	ÀREES RESPONSABLES	INDICADORS	PERIODICITAT
2.1 Garantir la igualtat d'oportunitats en les condicions laborals	2.1.1 Realitzar un estudi des de la perspectiva de gènere que analitze per què la jornada reduïda recau més fortament sobre les dones que sobre els homes	Igualtat, Recursos Humans i resta de departaments	<ul style="list-style-type: none"> Núm. estudis realitzats Núm. de persones que participen en l'estudi segregat per sexe Principals resultats de l'estudi 	Puntual





	2.1.2 Desenvolupar les accions oportunes per a suplir les necessitats oposades en els resultats de l'acció 2.1.1	Igualtat, Recursos Humans i resto de departaments	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. d'accions realitzes • Núm. de persones beneficiàries d'aquestes accions segregat per sexe 	Puntual
2.2 Garantir la igualtat d'oportunitats en els sistemes de promoció interna	2.2.1 Realitzar un estudi des de la perspectiva de gènere que analitze les raons per les quals, malgrat que un 64,29% de la plantilla són dones, cap d'elles ostenta un lloc en el grup professional més alt, i en el següent només hi ha 1 dona i 3 homes	Igualtat, Recursos Humans i resta de departaments	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. estudis realitzats • Núm. de persones que participen en l'estudi segregat per sexe • Principals resultats de l'estudi 	Puntual
	2.2.2 Desenvolupar les accions oportunes per a suplir les necessitats oposades en els resultats de l'acció 2.2.1	Alcaldia, Recursos Humans Igualtat i rests de departaments	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. d'accions realitzes • Núm. de persones beneficiàries d'aquestes accions segregat per sexe 	Puntual

OBJECTIU GENERAL 3:

Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la plantilla.





OBJECTIUS ESPECÍFICS:

OBJECTIUS	ACCIONS	ÀREES RESPONSABLES	INDICADORS	PERIODICITAT
3.1 Incloure la perspectiva de gènere en els processos de selecció	3.1.1 Incloure un tema relacionat amb la igualtat en totes les convocatòries per a la selecció del personal de l'ajuntament	Secretaria, Recursos Humans i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Temari inclòs en la convocatòria • % de convocatòries en les quals temari relacionat amb la igualtat respecte al total de convocatòries 	Permanent
	3.1.2 Redactar amb llenguatge inclusiu tots els documents dels processos de selecció i de contractació pública realitzats per l'ajuntament	Comunicació, Recursos Humans i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. de processos selectius redactats amb llenguatge inclusiu • % de processos selectius redactats amb llenguatge inclusiu respecte al total dels processos publicats 	Permanent
	3.1.3 Redactar amb llenguatge inclusiu els plecs de condicions per a les contractacions i licitacions públiques	Comunicació, Recursos Humans i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. de plecs redactats amb llenguatge inclusiu • % de plecs redactats amb llenguatge inclusiu respecte al total dels processos publicats 	Permanent
	3.1.4 Formació en igualtat d'oportunitats per a els/les membres de la mesa de contractació	Secretaria i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. de persones que han rebut la formació segregat per sexe • % de membres de la 	Puntual





			mesa de contractació que han rebut aquesta formació	
	3.1.5 Crear la taula de negociació col·lectiva amb els/es representants sindicals	Secretaria i representants sindicals	<ul style="list-style-type: none"> • Document de creació de la taula de negociació • Núm. de membres de la taula de negociació col·lectiva segregat per sexe • Formació en matèria d'igualtat d'oportunitats de les persones que formen part de la taula de negociació 	Permanent

OBJECTIU GENERAL 4:

Disminuir la segregació horitzontal en la plantilla del personal





OBJECTIUS ESPECÍFICS:

OBJECTIUS	ACCIONS	ÀREES RESPONSABLES	INDICADORS	PERIODICITAT
4.1 Fomentar l'accés de dones als departaments masculinitzats	4.1.1 Incloure clàusules de responsabilitat social des de la perspectiva de gènere en les bases generals dels processos selectius de peons per a fomentar l'accés de dones en aquests llocs	Secretaria, Recursos Humans i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Criteris de valoració en processos selectius • Puntuació corresponent al sexe infrarepresentat en la categoria laboral que s'ofereix • % de convocatòries en les quals s'inclouen les clàusules de responsabilitat social 	Permanent
4.2 Fomentar l'accés de homes als departaments feminitzats	4.2.1 Incloure clàusules de responsabilitat social des de la perspectiva de gènere en les bases generals dels processos selectius de netejador/a per a fomentar l'accés de homes en aquests llocs	Secretaria, Recursos Humans i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Criteris de valoració en processos selectius • Puntuació corresponent al sexe infrarepresentat en la categoria laboral que s'ofereix • % de convocatòries en les quals s'inclouen les clàusules de responsabilitat social 	Permanent
	4.2.2 Incloure clàusules de responsabilitat social des de la perspectiva de gènere en les	Secretaria, Recursos Humans i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Criteris de valoració en processos selectius • Puntuació 	Permanent





	bases generals dels processos selectius de auxiliar d'infantil per a fomentar l'accés de homes en aquests llocs		<p>corresponent al sexe infrarepresentat en la categoria laboral que s'ofereix</p> <ul style="list-style-type: none"> • % de convocatòries en les quals s'inclouen les clàusules de responsabilitat social 	
--	---	--	---	--

OBJECTIU GENERAL 5:

Fomentar la formació en matèria d'igualtat d'oportunitats de la plantilla

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

OBJECTIUS	ACCIONS	ÀREES RESPONSABLES	INDICADORS	PERIODICITAT
5.1 Fomentar la formació laboral en temes relacionats amb la igualtat	5.1.1 Realitzar cursos de formació, computables amb hores de treball efectiu, sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en cadascuna de les matèries corresponents a cada departament de l'ajuntament	Secretaria, Recursos Humans i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. de cursos de formació impartits • Núm. d'hores i continguts de cada curs impartit • Núm. de participants segregat per sexe • % de persones formades respecte al total de 	Puntual





			destinatari/as	
			<ul style="list-style-type: none">• Grau de satisfacció	
	5.1.2 Creació d'una base de dades on bolcar el nombre de treballadors/es segregat per sexe que reben formació i la temàtica de la formació que han realitzat	Recursos Humans i Igualtat	<ul style="list-style-type: none">• Bases de dades creades• Núm. de dades segregades per sexes introduïts	Permanent
	5.1.3 En cas que el servei no permeti que les hores de formació siguin computables com a hores de treball efectiu, s'acumularan les hores de formació realitzades i es gaudiran com a dies de vacances.	Secretaria i Recursos Humans	<ul style="list-style-type: none">• Núm. d'hores de formació que es computen en dies de vacances gaudides• Núm. de persones que gaudeixen aquests dies segregat per sexe	Permanent





4.3 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

Introducció:

La Conferència Mundial sobre les dones, celebrada a Pequín al setembre de 1995, va considerar com a objectiu estratègic la necessitat de fomentar una harmonització de responsabilitats familiars i laborals entre dones i homes. Per a donar compliment a aquest objectiu es va aprovar la Llei 39/99, de 5 de novembre, amb la finalitat de promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. Finalment, la Llei 3/07, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es refereix en l'article 44 als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que es reconeixen als treballadors i treballadores de manera que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

Després del diagnòstic realitzat, hem trobat que actualment totes les persones que s'acullen a les mesures de conciliació vigents són dones, per la qual cosa s'ha de continuar treballant per a facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar de totes les persones de la plantilla i per a fomentar la corresponsabilitat.

OBJECTIU GENERAL 6:

Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

OBJECTIUS	ACCIONS	ÀREES RESPONSABLES	INDICADORS	PERIODICITAT
6.1 Promoure la conciliació de la vida personal, laboral i familiar de les persones treballadores	6.1.1 Realitzar un estudi des de la perspectiva de gènere que analitzi les raons per les quals, el 100% de les persones que s'han acollit a algun permís per a la conciliació són dones	Recursos Humans i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> Núm. estudis realitzats Núm. de persones que participen en l'estudi segregat per sexe 	Puntual





			<ul style="list-style-type: none">• Principals resultats de l'estudi	
	6.1.2 Desenvolupar les accions oportunes per a suplir les necessitats oposades en els resultats de l'acció 6.1.1	Recursos Humans i Igualtat	<ul style="list-style-type: none">• Núm. d'accions realitzades• Núm. de persones beneficiàries d'aquestes accions segregat per sexe	Puntual
	6.1.3 Realitzar un material divulgatiu en el qual s'arregle la informació més rellevant sobre les mesures disponibles per a la conciliació	Comunicació i Igualtat	<ul style="list-style-type: none">• Material divulgatiu• Núm. de publicacions realitzades• Núm. de treballadors/es que han rebut la informació segregat per sexe	Puntual
	6.1.4 Crear una base de dades on s'arregle de manera periòdica les necessitats de conciliació de cada treballador/a	Recursos Humans i Igualtat	<ul style="list-style-type: none">• Bases de dades creades• Núm. de dades segregades per sexe introduïts	Permanent





4.4 LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Introducció:

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71 de 23 de març), estableix en el punt 11 de l'article 14, sobre els criteris generals d'actuació dels Poders Públics, que aquests han de realitzar “la implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques”.

En aquest sentit, l'Ajuntament de Montaverner està realitzant un esforç per introduir l'ús del llenguatge i imatges no sexistes en totes les publicacions que es realitzen sobre activitats i notícies. No obstant això, encara existeixen documents redactats amb llenguatge sexista, per la qual cosa les accions d'aquesta àrea estan dissenyades per a aconseguir un llenguatge inclusiu en tots els documents, tant interns com externs; així com la utilització d'aquesta mena de llenguatge per part de les persones treballadores dins de les seves funcions d'atenció al públic.

OBJECTIU GENERAL 7:

Promoure l'ús de les imatges i del llenguatge no sexista

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

OBJECTIUS	ACCIONS	ÀREES RESPONSABLES	INDICADORS	PERIODICITAT
7.1 Implantar la utilització d'un llenguatge i imatges no sexistes	7.1.1 Formació al personal sobre la importància de l'ús del llenguatge i les imatges no sexistes, almenys a les persones responsables de redactar la documentació interna i externa del municipi	Igualtat, Secretaria, Recursos humans i Comunicació	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de cursos de formació impartits Núm. d'hores i continguts de cada curs impartit Núm. de participants % de persones formades respecte al 	Puntual





			<ul style="list-style-type: none"> total de la plantilla • Grau de satisfacció 	
	7.1.2 Elaboració i difusió d'un material que serveixi com a referent per a la utilització del llenguatge no sexista	Comunicació i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. d'exemplars editats i distribuïts • % de persones que reben el material respecte al total de destinataris/es 	Puntual
	7.1.3 Elaborar i difondre una instrucció des d'Alcaldia a tots els departaments sobre l'obligatorietat de l'ús del llenguatge no sexista en la redacció dels documents públics	Alcaldia i Comunicació	<ul style="list-style-type: none"> • Contingut de l'instrucció • % de persones que reben el material respecte al total de destinataris/es 	Puntual
	7.1.4 Revisar els documents i reglaments oficials per a incloure el llenguatge no sexista	Comunicació i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. de documents revisats • Núm. de reglaments revisats • Núm. de documents i reglaments modificats 	Permanent
	7.1.5 Realitzar campanyes de sensibilització per a les persones treballadores sobre la importància de l'ús del llenguatge no sexista durant l'atenció al públic	Comunicació i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. de campanyes realitzades • Núm. d'activitats realitzades • Núm. de participants segregat per sexe • Grau de satisfacció 	Puntual





4.5 VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Introducció:

Les Nacions Unides defineixen la violència contra la dona com "tot acte de violència de gènere que resulti, o pugui tenir com a resultat un mal físic, sexual o psicològic per a la dona, inclusivament les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada".

En els últims anys és preocupant l'augment de víctimes per violència de gènere, i és per això que augmenta la necessitat d'intervenir de manera directa en la sensibilització i conscienciació, la prevenció i intervenció del maltractament a qualsevol nivell. La violència de parella i la violència sexual produeixen a les víctimes supervivents i a les seves filles/us gravis problemes físics, psicològics, sexuals i reproductius a curt i a llarg termini; amb un conseqüent cost econòmic i social. Els/es xiquets/es que creixen en famílies en les quals hi ha violència, poden sofrir diversos trastorns conductuals i emocionals.

OBJECTIU GENERAL 8:

Oferir atenció, assistència i protecció a les víctimes de violència de gènere i/o agressions sexuals, sota els criteris de coordinació, qualitat i eficàcia

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

OBJECTIUS	ACCIONS	ÀREES RESPONSABLES	INDICADORS	PERIODICITAT
8.1 Realitzar i implantar un protocol local d'actuació per a casos de violència de gènere i/o violència sexual	8.1.1 Desenvolupar un protocol d'actuació en el qual interfereixin tots els agents locals tant per a l'assistència i atenció, com per a la detecció de casos de violència de	Serveis Socials, Guarda Urbana, Centre Mèdic, Centres educatius i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Data d'aprovació del protocol • Núm. d'agents socials implicats/as • Núm. d'exemplars editats 	Permanent





	gènere i/o violència sexual		<ul style="list-style-type: none"> • Núm. d'exemplars distribuïts • % de persones que reben el protocol respecte al total de destinataris/es 	
	8.1.2 Presentar el protocol local d'actuació per a casos de violència de gènere i/o violència sexual	Serveis Socials, Guarda Urbana, Centre Mèdic, Centres educatius i Iguat	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. de reunions realitzades • Núm. d'assistents segregat per sexe 	Puntual
	8.1.3 Formació en temes de violència de gènere i violència sexual per al personal encarregat d'implantar el protocol local d'actuació	Recursos Humans, Serveis Socials, Guarda Urbana i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. de cursos de formació impartits • Núm. d'hores i continguts de cada curs impartit • Núm. de participants • % de persones formades respecte al total de destinataris/es • Grau de satisfacció 	Puntual
8.2 Realitzar i implantar un protocol intern de l'ajuntament per a dones treballadores víctimes de violència de gènere i/o agressions sexuals	8.2.1 Desenvolupar un protocol intern de l'ajuntament per a dones treballadores víctimes de violència de gènere i/o agressions sexuals	Serveis Socials i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Data d'aprovació del protocol • Núm. d'agents socials implicats/as • Núm. d'exemplars editats • Núm. d'exemplars 	Permanent





			distribuïts	
			<ul style="list-style-type: none">• % de persones que reben el protocol respecte al total de destinataris/es	
	8.2.2 Realitzar reunions informatives amb els agents implicats en la implantació del protocol	Alcaldia, Serveis Socials, Representants Sindicals i Igualtat	<ul style="list-style-type: none">• Núm. de reunions realitzades• Núm. d'assistents segregat per sexe	Puntual
	8.2.3 Difusió, per a les persones treballadores, dels canals de denúncia en cas de violència de gènere i/o agressió sexual	Comunicació i Igualtat	<ul style="list-style-type: none">• Núm. de publicacions realitzades• Núm. de persones informades segregades per sexe	Puntual



4.6 SALUT LABORAL

Introducció:

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71 de 23 de març), introdueix l'apartat 4 en l'article 5 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, el qual afirma el següent: “Les Administracions públiques promouran l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, considerant les variables relacionades amb el sexe tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi i recerca generals en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en les quals els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el sexe dels treballadors.”

Durant la fase de diagnòstic, hem trobat la necessitat d'analitzar per què les baixes per malaltia i per accident laboral recauen més fortament sobre les dones que sobre els homes, a més d'altres mancances que intentarem suplir amb els següents objectius i actuacions.

OBJECTIU GENERAL 9:

Garantir la igualtat d'oportunitats en matèria de riscos laborals

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

OBJECTIUS	ACCIONS	ÀREES RESPONSABLES	INDICADORS	PERIODICITAT
9.1 Analitzar per què les baixes per malaltia i per accident laboral recauen més sobre les dones que sobre els homes	9.1.1 Realitzar un estudi des de la perspectiva de gènere que analitzi les raons per les quals les baixes per malaltia i per accident laboral recauen més sobre les dones que sobre els homes	Recursos Humans i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> Núm. estudis realitzats Núm. de persones que participen en l'estudi segregat per sexe Principals resultats 	Puntual





	9.1.2 Desenvolupar les accions oportunes per a suplir les necessitats trobades en els resultats de l'acció 9.1.1	Recursos Humans i Igualtat	de l'estudi <ul style="list-style-type: none"> • N.º de accions realitzades • N.º de persones beneficiaries d'aquestes accions segregat per sexe 	Puntual
9.2 Assegurar la implantació del protocol contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe	9.2.1 Desenvolupar un mecanisme pel qual, les persones que s'incorporin a aquesta organització, coneguin l'existència i funcionament de l'actual protocol contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe.	Serveis Socials, Recursos Humans, Comunicació i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanisme desenvolupat • Núm. de persones que coneixen l'existència i funcionament del protocol segregat per sexe • % de les persones que coneixen l'existència i funcionament del protocol respecte al total de la plantilla 	Permanent
9.3 Revisar els possibles riscos laborals de cada lloc de treball sota la perspectiva de gènere	9.3.1 Realitzar una revisió des de la perspectiva de gènere sobre els riscos laborals de cada lloc de treball, ateses les diferències entre homes i dones	Recursos Humans, Representants Sindicals i Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. de llocs revisats • Principals resultats sobre els riscos laborals de cada lloc de treball, ateses les diferències entre 	Puntual





			homes i dones	
	9.3.2 Desenvolupar les accions oportunes per a suplir les necessitats trobades en els resultats de l'acció 9.3.1	Recursos Humans i Igualtat	<ul style="list-style-type: none">• Núm. d'accions realitzes• Núm. de persones beneficiàries d'aquestes accions segregat per sexe	Puntual





5. DESPLEGAMENT DEL PLA:

A continuació passem a exposar un quadre en el qual sintetitzem els objectius i les accions del present pla:

ÀREA	OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS
1	1. Fomentar la transversalitat de gènere en el conjunt de l'organització i gestió municipal	1.1 Posar en marxa la implantació del present pla d'igualtat	1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4, 1.1.5, 1.1.6
		1.2 Sensibilitzar al personal sobre temes relacionats amb la igualtat	1.2.1, 1.2.2,
		1.3 Introduir la transversalitat de gènere en els processos de treball	1.3.1, 1.3.2, 1.3.3, 1.3.4
2	2. Garantir la igualtat d'oportunitats en les condicions laborals i en els sistemes de promoció interna	2.1 Garantir la igualtat d'oportunitats en les condicions laborals	2.1.1, 2.1.2
		2.2 Garantir la igualtat d'oportunitats en els sistemes de promoció interna	2.2.1, 2.2.2
	3. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la plantilla	3.1 Incloure la perspectiva de gènere en els processos de selecció	3.1.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4, 3.1.5
	4. Disminuir la segregació horitzontal en la plantilla del personal	4.1 Fomentar l'accés de dones als departaments masculinitzats	4.1.1
		4.2 Fomentar l'accés d'homes als departaments feminitzats	4.2.1, 4.2.2
	5. Fomentar la formació en matèria d'igualtat d'oportunitats de la plantilla	5.1 Fomentar la formació laboral en temes relacionats amb la igualtat	5.1.1, 5.1.2, 5.1.3
3	6. Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral	6.1 Promoure la conciliació de la vida personal, laboral i familiar de les persones treballadores	6.1.1, 6.1.2, 6.1.3, 6.1.4
4	7. Promoure l'ús de les imatges i del llenguatge no sexista	7.1 Implantar la utilització d'un llenguatge i imatges no sexistes	7.1.1, 7.1.2, 7.1.3, 7.1.4, 7.1.5





5	8. Oferir atenció, assistència i protecció a les víctimes de violència de gènere i/o agressions sexuals, sota els criteris de coordinació, qualitat i eficàcia	8.1 Realitzar i implantar un protocol local d'actuació per a casos de violència de gènere i/o violència sexual	8.1.1, 8.1.2, 8.1.3
		8.2 Realitzar i implantar un protocol intern de l'ajuntament per a treballadores víctimes de violència de gènere i/o violència sexual	8.2.1, 8.2.2, 8.2.3
6	9. Garantir la igualtat d'oportunitats en matèria de riscos laborals	9.1 Analitzar per què les baixes per malaltia i per accident laboral recauen més sobre les dones que sobre els homes	9.1.1, 9.1.2
		9.2 Assegurar la implantació del protocol contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe	9.2.1
		9.3 Revisar els possibles riscos laborals de cada lloc de treball sota la perspectiva de gènere	9.3.1, 9.3.2
TOTAL	9 OBJECTIUS GENERALS	16 OBJECTIUS ESPECÍFICS	47 ACCIONS





5.1 TEMPORALITZACIÓ:

A continuació passem a exposar un quadre en el qual sintetitzem la temporalització de les accions proposades:

ÀREA	ACCIÓ	2022	2023	2024	2025
1	1.1.1	X			
1	1.1.2	X	X	X	X
1	1.1.3	X	X	X	X
1	1.1.4	X			
1	1.1.5	X			
1	1.1.6	X			
1	1.2.1	X			
1	1.2.2		X		
1	1.3.1	X			
1	1.3.2	X	X	X	X
1	1.3.3	X	X	X	X
1	1.3.4	X	X	X	X
2	2.1.1	X			
2	2.1.2	X			
2	2.2.1		X		





2	2.2.2			X				
2	3.1.1	X						
2	3.1.2			X				
2	3.1.3			X				
2	3.1.4	X						
2	3.1.5	X		X		X		X
2	4.1.1			X				
2	4.2.1			X				
2	4.2.2			X				
2	5.1.1					X		
2	5.1.2			X				
2	5.1.3	X						
3	6.1.1			X				
3	6.1.2			X				
3	6.1.3	X						
3	6.1.4	X						
4	7.1.1			X				
4	7.1.2	X						





4	7.1.3	X					
4	7.1.4	X		X		X	X
4	7.1.5	X					
5	8.1.1	X		X		X	X
5	8.1.2	X					
5	8.1.3	X					
5	8.2.1	X		X		X	X
5	8.2.2	X					
5	8.2.3	X					
6	9.1.1			X			
6	9.1.2			X			
6	9.2.1	X		X		X	X
6	9.3.1					X	
6	9.3.2						X





5.2 PRIORITAT DE LES ACCIONS:

A continuació passem a exposar un quadre en el qual sintetitzem la prioritització de les accions proposades:

ÀREA	ACCIÓ	PRIORITAT 1	PRIORITAT 2	PRIORITAT 3	PRIORITAT 4
1	1.1.1	X			
1	1.1.2	X			
1	1.1.3	X			
1	1.1.4			X	
1	1.1.5		X		
1	1.1.6	X			
1	1.2.1				X
1	1.2.2		X		
1	1.3.1		X		
1	1.3.2	X			
1	1.3.3				X
1	1.3.4	X			
2	2.1.1		X		
2	2.1.2		X		
2	2.2.1			X	





2	2.2.2				X	
2	3.1.1				X	
2	3.1.2					X
2	3.1.3					X
2	3.1.4		X			
2	3.1.5		X			
2	4.1.1				X	
2	4.2.1				X	
2	4.2.2				X	
2	5.1.1		X			
2	5.1.2				X	
2	5.1.3		X			
3	6.1.1				X	
3	6.1.2				X	
3	6.1.3					X
3	6.1.4		X			
4	7.1.1					X
4	7.1.2		X			





4	7.1.3				X	
4	7.1.4					X
4	7.1.5			X		
5	8.1.1	X				
5	8.1.2	X				
5	8.1.3	X				
5	8.2.1				X	
5	8.2.2				X	
5	8.2.3				X	
6	9.1.1			X		
6	9.1.2			X		
6	9.2.1	X				
6	9.3.1					X
6	9.3.2					X





6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'òrgan encarregat de la implantació i seguiment del pla és la Comissió d'Igualtat creada per a aquest fi. En aquesta comissió han d'estar representats tots els departaments de l'ajuntament i els/es representants sindicals de les persones treballadores. La comissió es reunirà, preferiblement, una vegada al mes. En cada reunió es consensuaran les accions del pla que es duran a terme, la seva materialització en la realitat de l'organització, i el seu seguiment a través d'una fitxa d'acció (Annex 1) en la qual es recullin l'àrea i objectiu a la qual pertany aquesta acció, els indicadors de l'acció realitzada i les evidències de l'activitat en qüestió. La persona encarregada de recollir les evidències i d'emplenar la fitxa d'acció serà la persona representant de l'àrea responsable de cada acció. La tècnica en igualtat s'encarregarà de recollir i arxivar totes les fitxes d'acció, l'ordre i l'acta de cada sessió, per a la posterior avaluació del pla.

L'avaluació del propi pla tindrà dues fases: una intermèdia als dos anys de la seva implantació (2023), i una altra final en acabar la implantació del pla (2025). En cada fase d'avaluació es recuperaran totes les fitxes d'avaluació recopilades i es revisarà, a partir d'aquestes, el compliment dels objectius als quals pertany cada acció. Aquesta avaluació servirà com a part del diagnòstic per a elaborar el següent pla d'igualtat, analitzat les mancances i necessitats que s'han cobert i les que no, així com la viabilitat d'implantació de les accions pendents de l'anterior pla.





7. ANNEXOS

FITXA D'ACCIÓ			
ÀREA:			
OBJECTIU:			
ACCIÓ:			
ACTIVITAT:			
JUSTIFICACIÓ:			
PERSONES O ENTITATS DESTINATÀRIES:			
RESPONSABLE DE L'EXECUCIÓ:			
PERÍODE D'EXECUCIÓ	ORIGEN	PRESSUPOST	QUANTITAT
INDICADORS:			
COMENTARIS:			



