

---

# PLA D'IGUALTAT

---

AJUNTAMENT DE SES  
SALINES

---

2023-2025

---



Ajuntament  
de Ses Salines

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a la seu electrònica de l'ajuntament Ses Salines:

Codi Segur de Validació **b8973e81f0ba4401832998fa3e33b65e001** Data document: 28/03/2023

Url de validació <https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040>

Metadades Classificador:Altres - Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



# ÍNDIX

1. INTRODUCCIÓ.....	3
2. MARC NORMATIU.....	4
3. FASES DE REALITZACIÓ.....	8
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	8
5. VIGÈNCIA DEL PLA.....	8
6. SEGUIMENT DEL PLA.....	9
7. OBJECTIUS I ACCIONS.....	9
8. CALENDARI.....	16



## 1. INTRODUCCIÓ.

Un pla d'igualtat configura una política global d'igualtat efectiva de dones i homes i expressa la voluntat institucional així com també compromet a les persones responsables, en els seus respectius àmbits d'actuació, a treballar per la igualtat efectiva de dones i homes.

L'objectiu general del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Ses Salines és aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes i preparar l'enfocament cap al Pla estratègic.

Per això, a l'ajuntament es desenvoluparan totes les mesures que siguin necessàries per a garantir la incorporació del mainstreaming de gènere [transversalitat de gènere] en la política interna i de gestió municipal de l'òrgan, aplicant accions positives per aconseguir corregir aquelles situacions de discriminació o desigualtat que s'hagin detectat en el Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat, a partir de:

- L'establiment d'una comissió permanent d'igualtat, encarregada de la planificació, implementació, així com de fer el seguiment i l'avaluació, del Pla d'Igualtat.
- La inclusió d'una dotació econòmica que garanteixi la implementació de les accions, mesures i actuacions contingudes al Pla.
- L'aprovació del Pla d'Igualtat a la plenària de l'Ajuntament.
- La publicació i informació a tot l'entorn de l'Ajuntament (interna i externament) sobre la realització i implementació d'aquest Pla d'Igualtat.



## 2. MARC NORMATIU.

L'Ajuntament de Ses Salines ha treballat des de fa anys per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a través de diverses accions encaminades cap a la població i cap a les persones que fan feina a l'Ajuntament així com cap a l'eliminació de la violència masclista.

Arrel del reconeixement institucional i públic de l'existència de desigualtats efectives entre homes i dones als diferents àmbits tant social, cultural, econòmic, polític, esportiu, etc., al llarg del temps ha anat sorgint legislació que aporta un marc referencial dins el qual s'ha de treballar en pro de la igualtat real i efectiva a través d'eines com els plans d'igualtat.

Alguns antecedents legals que emmarquen el compromís de l'Ajuntament de Ses Salines són:


- MARC INTERNACIONAL.
- **ONU, Consell d'Europa:**
  - ✓ Carta de les Nacions Unides (San Francisco, 26 de juny de 1945).
  - ✓ Declaració Universal dels Drets Humans, proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 10 de desembre de 1948.
  - ✓ Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW, Nacions Unides, Nova York, 18 de desembre de 1979), ratificada per Espanya el 16 de desembre de 1983.
  - ✓ Declaració Res AG 48/04 de les Nacions Unides sobre l'eliminació de la violència contra la dona, adoptada a Viena el 20 de desembre de 1993 per l'Assemblea General.
  - ✓ Resolució WHA49.25 de l'Assemblea Mundial de la Salut declarant la violència com a problema prioritari de salut pública, adoptada el 1996 per l'OMS.
  - ✓ Resolució de la Comissió de Drets Humans de les Nacions Unides de 1997.
  - ✓ Conferències mundials sobre les dones:
    - I Conferència, celebrada a Mèxic el 1975.
    - II Conferència, celebrada a Copenhaguen el 1980.
    - III Conferència, celebrada a Nairobi el 1985.
    - IV Conferència, celebrada a Pequín el 1995. Es va aprovar la declaració de Beijing i es va crear la Plataforma d'acció per garantir els drets de la dona.
  - ✓ Principis de Yogyakarta: Principis sobre l'aplicació de la legislació internacional de drets humans en relació amb l'orientació sexual i la identitat de gènere (2006)



- ✓ Resolució 17/19 sobre Orientació Sexual i Identitat de Gènere (2011)
- ✓ Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible (Objectius per al Desenvolupament Sostenible) (2015)
- ✓ Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, revisada i refrenada a Nova York el 2015 (Pekin+20)
- ✓

- **Unió Europea Consell de Municipis i Regions d'Europa.**

- ✓ Conveni Europeu de Drets Humans, 4 de novembre de 1950
- ✓ Conferències ministerials sobre dones i homes:
- ✓ III Conferència, Roma, octubre de 1993.
- ✓ IV Conferència, Istanbul, 1997.
- ✓ Resolució del Parlament Europeu de setembre de 1997 coneguda com a "Tolerància zero contra la violència cap a les dones", desenvolupada el 1999 i la Decisió marc del Consell d'Europa de 15 de març de 2001 sobre l'Estatut de la víctima en el procés penal, que assenyala la importància d'evitar els processos de victimització secundària i la necessitat de serveis especialitzats i organitzacions de suport a la víctima.
- ✓ Declaració de 1999 com a Any Europeu de Lluita Contra la Violència de Gènere.
- ✓ Recomanació 1450/2000 Violència contra les Dones a Europa, 3 d'abril del 2000 (Assemblea Parlamentària).
- ✓ Recomanació 2002/5 del Comitè de Ministres als Estats membres sobre la protecció de la dona contra la violència i Memoràndum Explicatiu, 30 d'abril de 2002.
- ✓ Tractat pel qual institueix una Constitució Europea, acordat pel Consell de Brussel·les de 18 de juny del 2004.
- ✓ Carta Europea per a la Igualtat de Dones i Homes a la Vida Local (2006)
- ✓ Llibre blanc europeu contra l'homofòbia. Polítiques locals d'igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere (2011).
- ✓ Programa de suport a l'acció dels estats membres en la lluita contra la violència exercida contra els nens, els adolescents i les dones: Daphné III (2007-2013).
- ✓ Informe Lunacek sobre el full de ruta de la UE contra l'homofòbia i la discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere (2014)
- ✓ Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i contra la violència domèstica, publicat al BOE el 6 de juny de 2014

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a la seu electrònica de l'ajuntament Ses Salines:			
Codi Segur de Validació	b8973e81f0ba4401832998fa3e33b65e001		Data document: 28/03/2023
Url de validació	<a href="https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040">https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040</a>		
Metadades	Classificador:Altres - Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original		

- MARC ESTATAL.

- **Govern Estatal.**

- ✓ Constitució Espanyola 1978.
- ✓ Llei 7/1985, Reguladora de les Bases de Règim Local, que estableix que els municipis poden fer activitats complementàries en el marc de les polítiques de «promoció de les dones»
- ✓ Llei 35/1995, de 11 de desembre, d'ajudes i assistència a les víctimes de delictes violents i contra la llibertat sexual.
- ✓ Llei 27/2003, del 31 de juliol, reguladora de l'Ordre de protecció de les víctimes de violència domèstica.
- ✓ Llei orgànica 11/2003, de 29 de setembre, de mesures concretes en matèria de seguretat ciutadana, violència domèstica i integració social dels estrangers.
- ✓ Llei orgànica 15/2003, de 25 de novembre, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- ✓ Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere
- ✓ Llei Orgànica 3/2007, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
- ✓ Reial decret 1917/2008, de 21 de novembre, pel qual s'aprova el programa d'inserció sociolaboral per a dones víctimes de violència de gènere
- ✓ Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'administració local
- ✓ Pacte d'Estat Contra la Violència de Gènere, aprovat el desembre de 2017.

- MARC AUTONÒMIC.

- ✓ Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- ✓ Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes
- ✓ Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per eradicar l'LGTTBI fòbia.
- ✓ Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral Contra la Violència de Gènere
- ✓ Decret 7/2020, de 31 de gener, pel qual es regulen els permisos, les llicències, les vacances i altres mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.



- ✓ Acord del Consell de Govern de 3 de maig de 2021 pel qual s'aprova el III Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- ✓ Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.
- ✓ Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- ✓ Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut de l'empleat públic.
- ✓ Acord del Consell de Govern de 13 de setembre de 2021 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 19 de juliol de 2021 relatiu a l'adopció de mesures tendents a facilitar la conciliació de la vida familiar i professional del personal funcionari.
- ✓ Decret 12/2014, de 28 de febrer, pel qual es regulen la Comissió d'Igualtat i la Comissió Tècnica d'Igualtat (modificat pel Decret 12/2017, de 31 de març, pel qual es regulen la Comissió d'Igualtat i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears -serveis generals-). Versió consolidada.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2016/BOE-A-2016-7994-consolidado.pdf>

D'acord amb l'exposició anterior, des de l'Ajuntament de Ses Salines s'han impulsat l'elaboració del I Pla d'Igualtat com a compromís ferm de la incorporació de la perspectiva de gènere; la correcció de desigualtats; l'establiment de pautes per evitar situacions; i per a contribuir a una societat més respectuosa.

L'abast i, per tant, les persones beneficiades del present compromís inclou:

- a) El personal de l'Ajuntament de Ses Salines a través del Pla d'Igualtat.
- b) Les persones que viuen de fet i dret al municipi de Ses Salines, que es beneficiaran a través de les polítiques públiques en matèria d'igualtat i de forma extensiva i transversal de l'aplicació d'accions que desenvoluparà l'Ajuntament de Ses Salines a través del Pla d'Igualtat intern.

El desenvolupament del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament projectarà al desenvolupament dels serveis oferts a la ciutadania i a la gestió interna de l'Ajuntament, influències i sinèrgies positives amb altres grups d'interès.

Codi Segur de Validació	b8973e81f0ba4401832998fa3e33b65e001	Data document: 28/03/2023
Url de validació	<a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040</a>	
Metadades	Classificador:Altres - Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	



### **3. FASES REALITZACIÓ.**

Per arribar a la realització del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Ses Salines s'ha desenvolupat una fase prèvia de diagnòstic de la situació de partida de dones i homes en la institució.

El diagnòstic s'ha realitzat a partir de l'anàlisi de la informació quantitativa i qualitativa aportada per l'ajuntament en matèria de:

- Dades característiques de la plantilla
- Accés, selecció i promoció
- Formació
- Conciliació
- Assetjament, salut laboral i exclusió
- Ús no discriminatori del llenguatge, comunicació i publicitat
- Representació i participació

Per tant, existeix un document de Diagnosi que realitza una descripció i anàlisi des de la perspectiva de gènere i en base a la legislació en matèria d'Igualtat ( Llei 11/2016) de la situació (veure document Diagnosi) de l'Ajuntament.

El document de Pla d'Igualtat es formula en base a les debilitats detectades a la diagnosi prèvia. Les accions resultants estan encaminades al compliment de la legislació vigent en matèria de igualtat i a la millora de les condicions laborals del personal. La prioritat de les accions s'ha establert en funció de:

o Requisits legals, i / o; (prioritat A)

o Debilitats detectades en el diagnòstic, i / o; (prioritat M)

o Millores a dur a terme respecte al que estableix actualment amb repercussió transversal o de la major part del personal. (prioritat B)

Una vegada aprovat el Pla d'Igualtat, és bàsica la realització d'un seguiment i avaluació del seu compliment.

### **4. ÀMBIT D'APLICACIÓ.**

L'àmbit d'aplicació del present Pla d'Igualtat es circumscriu a tota la plantilla de l'Ajuntament de Ses Salines en tots els centres de la feina i en aquells centres on en un futur pogués desenvolupar la seva activitat.

### **5. VIGÈNCIA DEL PLA.**

El present Pla, conjunt de mesures ordenades i orientades a aconseguir els objectius que es concreten en el mateix, entenen les parts que el seu contingut s'haurà de renovar transcorreguts quatre anys des de la seva signatura. Acabat el termini, es mantindrà vigent fins que no es renovi o se n'acordi un altre, sent la Comissió d'Igualtat del Pla d'Igualtat la que aprovi la pròrroga o negociació.





## **6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ.**

Es contempla la realització d'una avaluació del Pla d'Igualtat cada dos anys, aquesta avaluació té com a objectius:

- a) Valorar el grau d'implantació del Pla.
- b) Valorar l'efectivitat o impacte de les accions implantades a través de les eines que consideri oportunes i a partir de l'anàlisi de dades obtingudes (indicadors i altres).

Si la valoració no assoleix un grau de compliment i d'efectivitat adient, s'hauran d'establir mesures correctores.

## **7. OBJECTIUS GENERALS I ACTUACIONS.**

D'acord amb els principis i requisits derivats de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes i la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears, es realitzen les propostes del Pla.

El programa d'actuacions té una doble finalitat, d'una banda, definir les mesures correctores de les desigualtats existents i de l'altra, mesures de prevenció enfocades a garantir que tots els processos que es realitzen a l'empresa tenen integrat el principi d'igualtat entre dones i homes.

Per tant, els objectius que es persegueixen mitjançant aquest Pla, són els següents:



## OBJECTIU GENERAL 1

Aconseguir una representació equilibrada de dones i d'homes, en tots els àmbits i nivells de participació i presa de decisions.

### Objectius específics:

- Promoure una representació equilibrada de dones i homes en tota l'estructura vertical i horitzontal.
- Promoure la participació equilibrada de dones i d'homes en els processos de presa de decisions.

### Accions

1.1. Incorporar en tots els reglaments interns de funcionament / i a d'altres documents de regulació de l'Ajuntament, l'obligació de respectar el principi de presència o composició equilibrada de dones i homes en tots els òrgans, comissions, consells, etc. amb capacitat decisòria (exemple: composició de jurats, etc.) (article 4 Llei 11/2016)

### Responsable

Secretaria / Resta de departaments afectats

### Recursos

Temps de dedicació per a la realització i recollida d'informació relacionada

### Calendari

Des de aprovació del Pla d'Igualtat

### Indicadors

Seguiment a la comissió d'igualtat de la composició dels tribunals i altres comissions/òrgans



## OBJECTIU GENERAL 2

Integrar la perspectiva de gènere als processos relacionats amb la gestió del personal

Objectius específics:

- Disposar d'un procediment de selecció i reclutament objectiu i neutral, que procuri la incorporació a la plantilla de l'Ajuntament, en condicions d'igualtat, a dones i a homes.
- Conèixer i analitzar, des de una perspectiva de gènere, l'estructura salarial de la totalitat de personal, funcionari i laboral, de l'Ajuntament, desagregada per sexes i tipus de retribucions, diferenciant entre les percebudes com a bàsiques i les percebudes com a complementàries i, dins de cadascuna, entre la de diferents tipologies.
- Incorporar la igualtat efectiva de dones i homes en la política formativa de l'Ajuntament.

### Acció1

2.1. Elaborar un document de retribucions, on es localitzin, desagregades per sexes, les dades relatives a les retribucions. Realització d'un informe anual per a entregar a la Comissió permanent d'igualtat.

#### Responsable

Dpt. Personal

#### Recursos

Pendent valoració per part del departament

#### Calendari

2022

#### Indicadors

Informes anuals de seguiment on s'indica la situació respecte de la retribució.

### Acció2

2.2. Realització d'un pla de formació anual en igualtat i no discriminació per raó de sexe, obligatori per a la totalitat del personal, funcionari, laboral i polític. (Article 25, Llei 11/2016)

#### Responsable

Comissió d'igualtat.

#### Recursos

Hores de dedicació del personal Cost de la formació.

#### Calendari

Programació anual de formacions en igualtat

#### Indicadors

Assistència a les formacions per sexe

Altres indicadors de control:

Valoració cada dos anys dels coneixements a nivell indirecta a través de qüestionaris a la plantilla.



### OBJECTIU GENERAL 3

Promoure una cultura de corresponsabilitat així com una distribució equitativa de les responsabilitats familiars, a l'àmbit laboral i a la presa de decisions (articles 51 i 52, Llei 11/2016)

Objectius específics:

- Desenvolupar campanyes informatives i de sensibilització en matèria de conciliació i corresponsabilitat.

#### Acció1

3.1.Revisar novetats legals en matèria de conciliació

##### Responsable

Comissió d'igualtat

##### Recursos

Hores de dedicació de realitzar les consultes i recerca

##### Calendari

A partir primer any del Pla

##### Indicadors

Realització de l'actualització anual i comunicació derivada al personal, si aplica

#### Acció2

3.2.Elaborar càpsules informatives entre el personal: a) per informar de les mesures de conciliació així com els mecanismes per a la seva gestió. b) Foment de bones pràctiques en matèria de corresponsabilitat

##### Responsable

Comissió d'igualtat.

##### Recursos

Hores de dedicació de realització de les càpsules informatives i de gestió

##### Calendari

Des de l'inici del Pla – Fi del Pla

##### Indicadors

Mínim 1/any

Altres indicadors de control:

-Ús de mesures de conciliació desagregades i per lloc de feina. Seguiment anual



## OBJECTIU GENERAL 4

Dissenyar una política d'igualtat integrada en la seguretat i salut (articles 45-46, Llei 11/2016)

Objectius específics:

- Incorporar la perspectiva de gènere a l'acció preventiva en matèria de seguretat i salut, per tal de permetre detectar les possibles diferències entre homes i dones respecte de les conseqüències en els riscos i salut laboral.
- Informar i sensibilitzar al personal de l'Ajuntament en matèria de seguretat i salut i prevenció incloent l'impacte de les diferències entre homes i dones.
- Informar i sensibilitzar al personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe

### Acció1

4.1. Establir com a requisit dels futurs plec de condicions del Servei de prevenció (SPA) incorporar la obligació d'inclusió de la perspectiva de gènere a tots els seus processos aplicats a l'Ajuntament

#### Responsable

Comissió Igualtat Intervenció – contractació

#### Recursos

Hores de redacció dels plecs

#### Calendari

A partir de propers plecs

#### Indicadors

-

### Acció2

4.2. Tenir en compte l'anàlisi de riscos baix la perspectiva de gènere respecte dels processos de planificació de l'activitat preventiva i a la formació en PRL.

#### Responsable

Comissió d'Igualtat.

#### Recursos

-

#### Calendari

A partir de les properes formacions de PRL

#### Indicadors

Informe del SPA Aplicació a la formació de PRL

### Acció 3

4.3. Revisar i comunicar un protocol d'actuació i difusió del mateix entre la plantilla. Realitzar seguiment de l'efectivitat del mateix

#### Responsable

Comissió Igualtat

#### Recursos

Hores de dedicació

#### Calendari

Durant primer semestre des de l'inici del Pla

#### Indicador

% personal de l'Ajuntament que coneix el protocol

Altres indicadors de control:- Denúncies en matèria d'assetjament anuals.



---

**OBJECTIU GENERAL 5**

**Introduir la perspectiva de gènere a les diferents àrees d'intervenció de l'Ajuntament**

Objectius específics:

- **Incloure els requisits de la Llei 11/2016 a les diferents àrees de l'Ajuntament**

**Accions**

5.1. Revisió dels requisits aplicables a cada àrea d'intervenció i establiment d'un pla d'acció de compliment.

**Responsable**

Cada àrea de l'ajuntament

**Recursos**

Veure Plans d'Acció per àrea

**Calendari**

**Durant tot el Pla (Al 2022 els plans d'acció haurien d'estar assolits)**

**Indicadors**

Plans d'acció fets -Grau d'implantació de cada un dels plans

---



## OBJECTIU GENERAL 6

Promoure i consolidar una comunicació interna i externa, escrita, verbal i visual, no sexista.

Objectius específics:

- Disposar de recursos que guiïn en l'ús i tractament no sexista de la informació i la comunicació (llenguatge e imatge no sexistes) que possibilitin eliminar les pràctiques comunicatives sexistes de l'Ajuntament.
- Desenvolupar accions comunicatives tendents a sensibilitzar en matèria d'igualtat i no discriminació per raó de sexe.

### Acció1

6.1.Revisar la guia d'estil actual des del punt vista de perspectiva de gènere i difondre-la (Pautes bàsiques seran incorporades a la formació en igualtat)

#### Responsable

Comissió Igualtat

#### Recursos

Hores de dedicació

#### Calendari

Durant el primer any

#### Indicadors

Mostreig anual: % de documents i exemples d'ús de llenguatge no sexista

### Acció2

6.2.Difondre recomanacions entre el personal de l'Ajuntament, per a reduir els usos sexistes en la documentació municipal.

#### Responsable

Comissió d'Igualtat.

#### Recursos

Hores de dedicació de realització de les càpsules informatives i de gestió

#### Calendari

Des de l'inici del Pla – Fi del Pla

#### Indicadors

Mínim 1/any

### Acció 3

6.3.Procés d'adaptació progressiu en relació l'ús de llenguatge no sexista entre la documentació externa i interna

#### Responsable

Comissió Igualtat

#### Recursos

Hores de dedicació

#### Calendari

Des de l'inici del Pla – Fi del Pla

#### Indicador

Mostreig anual: % de documents i exemples d'ús de llenguatge no sexista



**8. CALENDARI GENERAL DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SES SALINES.**

ANY	2022				2023				2024				2025			
SEMESTRE	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACCIÓ																
Incorporar en tots el reglaments interns de funcionament / i a d'altres documents de regulació de l'Ajuntament, l'obligació de respectar el principi de presència o composició equilibrada de dones i homes en tots els òrgans, comissions, consells, etc. amb capacitat decisòria.																
Elaborar un document de retribucions, on es localitzin, desagregades per sexes, les dades relatives a les retribucions. Realització d'un informe anual per a entregar a la Comissió permanent d'igualtat																
Realització d'un pla de formació anual en igualtat i no discriminació per raó de sexe, obligatori per a la totalitat del personal, funcionari, laboral i polític. (Article 25, Llei 11/2016)																
Revisar novetats legals en matèria de conciliació																
Elaborar càpsules informatives entre el personal: a) per informar de les mesures de conciliació així com els mecanismes per a la seva gestió. b) Foment de bones pràctiques en matèria de corresponsabilitat.																
Establir com a requisit dels futurs plec de condicions del Servei de prevenció (SPA)																



incorporar la obligació d'inclusió de la perspectiva de gènere a tots els seus processos aplicats a l'Ajuntament																
Tenir en compte l'anàlisi de riscos baix la perspectiva de gènere respecte dels processos de planificació de l'activitat preventiva i a la formació en PRL.																
Revisar i comunicar un protocol d'actuació i difusió del mateix entre la plantilla. Realitzar seguiment de l'efectivitat del mateix																
Revisió dels requisits aplicables a cada àrea d'intervenció i establiment d'un pla d'acció de compliment.																
Revisar la guia d'estil actual des del punt vista de perspectiva de gènere i difondre-la (Pautes bàsiques seran incorporades a la formació en igualtat)																
Difondre recomanacions entre el personal de l'Ajuntament, per a reduir els usos sexistes en la documentació municipal.																
Procés d'adaptació progressiu en relació l'ús de llenguatge no sexista entre la documentació externa i interna																