



I Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2020-2023)

Ayuntamiento de Bicorp





ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Diagnóstico	2
3. Comisión permanente de igualdad	4
4. Compromiso	4
5. Fundamentación	6
6. Características del plan	8
7. Finalidad del Plan	8
8. Materias de actuación	9
9. Evaluación	16





1. INTRODUCCIÓN.

Un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades (PMIO) comprende un conjunto de políticas de actuación cuyo propósito es la prevención y erradicación de situaciones de discriminación por razones de sexo, convirtiéndose en la principal herramienta para incluir la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas.

El Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres del municipio de BICORP se concibe como el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad dentro del Ayuntamiento como organización pública (clave interna del Plan Municipal de Igualdad), así como en la vida del municipio afectando a toda la ciudadanía (clave externa del Plan Municipal de Igualdad).

Este Plan de Igualdad aspira a convertirse en un instrumento que nos permita avanzar en el desarrollo de una sociedad y una cultura que integre y reconozca lo mejor de ambos géneros, impulsando nuevos modelos de convivencia y reconocimiento entre todas las personas con independencia de su sexo, sean o no residentes.

2. DIAGNÓSTICO

Bicorp es un municipio situado en la comarca de la Canal de Navarrés (Valencia) con una población de derecho de 533 habitantes (2019), con una densidad de población de 3,90 Hab./Km2 (comarca 22,12 hab./km2 Provincia de 237,38 hab.km2, Comunidad Valenciana 215,17 hab/km2). Tiene 495 viviendas familiares de las que 243 son viviendas principales (2011), y 173 viviendas secundarias (2011), lo que indica la importancia de la vivienda de segunda residencia.





La mayor parte de la población residente pertenece al segmento de entre 30 y 64 años (43,53%), seguido del de más de 64 años (37,34%). De esta forma un conglomerado importante está formado por la tercera edad, siendo personas jubiladas y pensionistas. El pequeño municipio se caracteriza por el envejecimiento de la población y la cuestión progresiva de la despoblación. No obstante, cuenta con una Escuela pública Colegio Público “Los Pinos”. En el siguiente listado se puede comprobar la variación de la población en los últimos diez años:

DATOS DEL INDICADOR VARIACIÓN PADRÓN

Data	Valor (%)
2018/2019	1,72
2017/2018	-0,38
2016/2017	-0,19
2015/2016	-1,13
2014/2015	0,19
2013/2014	-3,10
2012/2013	-1,26
2011/2012	-3,30
2010/2011	-2,54
2009/2010	1,20
2008/2009	-2,18

Datos del indicador de variación del padrón durante los últimos 10 años.

Fuente: <http://argos.gva.es>

La base de su economía son los servicios y la agricultura tradicional. La mayoría de la población activa trabaja en otros municipios, siendo el nivel de emprendimiento prácticamente nulo. El total de afiliados a la Seguridad Social es de 161 residentes, de los que el 42,24% son Mujeres (fecha 31/01/2020). Están en desempleo 35 residentes, de los que el 57,14% son Mujeres (fecha 31/01/2020).

Este Ayuntamiento dispone de una plantilla de personal equiparada entre mujeres y hombres; destacar que en determinadas áreas predomina la contratación de





mujeres como en el área administrativa, servicios sociales (unidad respiro familiar), limpieza...etc.

Las Mujeres, al igual que en otros municipios del medio rural de la Comunidad Valenciana, son el elemento vertebrador de la sociedad local.

3. COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

Las funciones de desarrollo, seguimiento de su implantación y cumplimiento del Plan Municipal recaen en la Comisión Permanente de Igualdad. El Ayuntamiento de Bicorp constituye la Comisión Permanente de Igualdad con el fin de poder hacer un seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. La comisión está compuesta por:

D^a Eva María Hernández Palau, personal funcionario de carrera del Ayuntamiento

D. Jorge Pérez Garzón, personal laboral fijo del Ayuntamiento

D^a Alicia Pascual García, personal laboral eventual del Ayuntamiento

4. COMPROMISO

El Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres del municipio de Bicorp ha sido elaborado en el año 2020, estando prevista su aprobación por la Alcaldía. Se pondrá en marcha este mismo año.

Desde el Ayuntamiento de BICORP queremos impulsar políticas transversales de igualdad que impregnen a todos los servicios municipales (nivel interno) y al conjunto de la ciudadanía (nivel externo) con el objetivo de avanzar hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.





I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ayuntamiento de BICORP

Este Plan se caracteriza en su elaboración por ser un plan participativo, transversal y con respeto a la diversidad. Contempla una serie de acciones dirigidas a combatir las discriminaciones todavía latentes entre mujeres y hombres, así como aumentar la presencia de las mujeres en aquellos ámbitos de la vida social en las que se encuentran subrepresentadas.

Es importante señalar que con la elaboración del Plan Municipal se inicia un proceso, no estamos ante un documento cerrado, sino más bien ante unas propuestas flexibles a desarrollar por este Ayuntamiento y dirigidas a la ciudadanía y al conjunto de trabajadores/as del Ayuntamiento. El PMIO siempre debe ser **dinámico y flexible**, para que durante la vigencia del mismo (cuatro años) se pueda ir adaptando a las circunstancias siendo posible la redefinición de las acciones establecidas con el fin de conseguir los objetivos planteados.

El compromiso de este Ayuntamiento se recoge en los siguientes puntos principalmente:

- Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas locales.
- Transmitir valores y actitudes igualitarias que favorezcan la integración socio-laboral de las mujeres.
- Abogar por la implantación de iniciativas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promover políticas educativas y culturales en clave de igualdad.
- Conseguir la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre asuntos que interesan a toda la ciudadanía.
- Impulsar políticas que tengan en cuenta a las mujeres con mayor riesgo de vulnerabilidad social.
- Luchar para erradicar la violencia que se ejerce contra las mujeres, haciendo propio el principio de “Tolerancia Cero” ante la violencia de género.





- Potenciar el tejido asociativo femenino para aumentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

5. FUNDAMENTACIÓN.

El reconocimiento explícito de la desigualdad de mujeres y hombres por parte de los poderes públicos ha ido generando todo un marco normativo referencial en el que se recoge y justifica la necesidad de poner en marcha medidas orientadas al logro de la igualdad.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

En el ámbito europeo con el Tratado de Ámsterdam, el 1 de Mayo de 1999, se consagra la igualdad como principio fundamental de la Unión Europea, fijando entre sus objetivos la eliminación de las desigualdades entre Hombres y Mujeres. No obstante, fue a partir de 1996 tras la IV Conferencia Mundial de las Mujeres: “Integrar la Igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias”, cuando la Unión Europea incorpora la transversalidad de género de forma sistemática en las políticas y acciones comunitarias.

La Constitución Española de 1978, en varios de sus artículos, menciona la igualdad de género y de oportunidades.

Además, a nivel estatal las siguientes leyes:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.





I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ayuntamiento de BICORP

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Y a nivel autonómico:

- la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- La Ley 12/2017 de modificación de las leyes reguladoras de las instituciones de la Generalitat para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en sus órganos.

Por su parte, el III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de la Generalitat Valenciana tiene como objetivo 1.1 el de “Incorporar la transversalidad de género en las políticas de acción positiva de la administración valenciana” y, de forma específica, centraliza esta idea en su acción 1.1.3: “impulsar la elaboración de planes y políticas de igualdad por las administraciones locales”.

Todo este marco normativo va a regular el Plan de Igualdad de Oportunidades del municipio de Bicorp, sirviendo también de marco legal para la elaboración de medidas locales adecuadas impulsadas por el compromiso del Ayuntamiento de bicorp en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres de la localidad, teniendo en cuenta el perfil de la población, sus necesidades y las desigualdades detectadas en el diagnóstico inicial. En definitiva el Ayuntamiento de BICORP, como administración local más próxima a las vecinas y vecinos asume el reto y se dota del Plan de Igualdad Municipal.

6. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN.

El Plan se caracteriza por una serie de rasgos que guiarán, no sólo el proceso de elaboración y actualización, sino también los contenidos de este:

- a) Está realizado para el periodo 2020 - 2023.
- b) Está elaborado desde el propio Ayuntamiento.

C/ Iglesia, nº 11 46825 Bicorp (Valencia) tlf: 962269110 - Fax: 962269181

www.bicorp.es





I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ayuntamiento de BICORP

- c) Es un plan abierto y flexible. No estamos ante un documento cerrado, sino más bien ante unas propuestas flexibles a desarrollar por este Ayuntamiento y dirigidas a la ciudadanía y al conjunto de trabajadores/as del Ayuntamiento.
- d) Tiene un carácter participativo.
- e) Es un plan evaluable por el propio Ayuntamiento y por los agentes sociales que manifiesten la voluntad de hacerlo.

7. FINALIDAD DEL PLAN.

Este Plan tiene como meta superar la discriminación por razón de sexo y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la implantación de medidas renovadoras de conductas, actitudes y formas de relación. Pretende conseguir el compromiso de toda nuestra sociedad con la igualdad de oportunidades y atajar cualquier forma de discriminación entre hombres y mujeres.

Con el Plan Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de BICORP, pretendemos conseguir:

- ✓ Analizar la situación actual y real de la ciudadanía de Bicorp identificando sus necesidades sociales, con la finalidad de conseguir una plena igualdad entre hombres y mujeres.
- ✓ Integrar la igualdad de oportunidades en la planificación, ejecución y evaluación de las actuaciones municipales desde un marco único de actuación.
- ✓ Sensibilizar y formar al personal municipal sobre la igualdad de oportunidades entre géneros y la prevención de la violencia hacia las mujeres.
- ✓ Difundir la igualdad entre géneros a través de los medios de información municipal.
- ✓ Asegurar la integración del principio de igualdad de oportunidades entre géneros en la Administración Local.





- ✓ Contribuir a la erradicación de obstáculos específicos que puedan existir en el municipio que dificulten la promoción de las mujeres.
- ✓ Realizar tareas de prevención contra la violencia de género, y en su caso, prestar asesoramiento y apoyo a la víctima.

8. MATERIAS DE ACTUACIÓN.

Siguiendo las prescripciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como las de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y con la intención de cumplir con el necesario carácter transversal, el Plan de igualdad se estructura en dos grandes ámbitos: interno y externo.

Cada uno de dichos ámbitos abarca aquellas áreas y materias que resulta imprescindible abordar para el correcto cumplimiento de las prescripciones legales y para la consecución del objetivo último: la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el Ayuntamiento y en el Municipio de Bicorp. Así, el Plan Municipal de Igualdad, conjugando actuaciones en clave interna del Ayuntamiento y en clave ciudadana del Municipio, incorpora los siguientes 10 Objetivos:

Objetivo 1: Alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los niveles y ámbitos de actuación municipal (interna y externamente).

1. Garantizar la implementación, seguimiento y continuidad del Plan de Igualdad, con carácter transversal.
2. Publicitar y difundir el Plan de igualdad en el ámbito interno y en el externo del Ayuntamiento.





Acciones/Medidas/Actuaciones

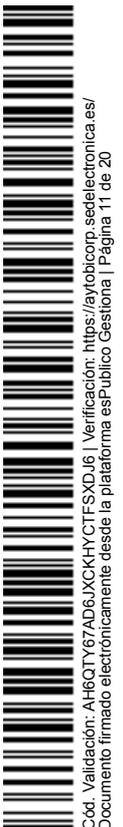
- Planificar el calendario de implementación de las medidas, acciones y actuaciones del Plan.
- Diseñar un plan de seguimiento y evaluación.
- Publicitar el Plan en la página web del Ayuntamiento como en todos aquellos medios que permitan la difusión a nivel local.

Objetivo 2: Potenciar y facilitar el acceso al empleo de las mujeres en todos los niveles y ámbitos de actuación municipal (interna y externamente).

Es evidente que la igualdad real no se producirá mientras no exista una independencia y equiparación económica, pues son los recursos económicos los que en buena medida garantizan el nivel de autonomía y de libertad necesarias para ello. Esto convierte a la integración laboral de las mujeres y las condiciones en las que ésta se realiza, en una pieza clave para la consecución de la igualdad de oportunidades.

Por ello, dentro del marco de las competencias municipales, el área de empleo tiene como objetivos fundamentales aumentar los esfuerzos y la colaboración con otras instituciones, para promocionar y fomentar aquellas iniciativas y actuaciones que tengan por objetivo la formación profesional para paliar el desempleo femenino, así como potenciar proyectos de formación ocupacional y de orientación laboral.

En las contrataciones que se realizan desde el Ayuntamiento o en colaboración con otras instituciones o administraciones (SERVEF, SEPE...) se pretende intentar facilitar la inserción laboral de las mujeres.





Resaltar que en los baremos para la selección de trabajadores ya se tiene en consideración la inclusión de unos ítems a valorar, favoreciendo así a las mujeres, por aplicación de discriminación positiva a favor de las mujeres y en el caso de mujeres víctimas de la violencia de género o doméstica.

Acciones/Medidas/Actuaciones
<ul style="list-style-type: none">• Establecer colaboraciones con otras instituciones para paliar el desempleo femenino.• Mejorar y optimizar la formación laboral de las mujeres• Impulsar la incorporación de las mujeres en situación de desempleo al mercado laboral, así como la promoción a través de la formación en colaboración directa con la Mancomunidad de la Canal de Navarrés.• Valorar de forma positiva, socialmente y en las contrataciones, a las mujeres que tienen personas a su cuidado y a su cargo, ya sean menores, mayores de 64 años, o sufran algún tipo de discapacidad física o mental.• Informar a las mujeres sobre las medidas y derechos que generan las legislaciones que afectan a su vida laboral.• Establecer medidas que faciliten la inserción laboral de mujeres que sufren o han sufrido violencia de género o estén en situación de vulnerabilidad• Favorecer la inserción laboral de las mujeres potenciando su iniciativa emprendedora, la creación de empresas y su capacidad para acceder al empleo por cuenta ajena, de forma directa o en colaboración con otras instituciones como por ejemplo el Pactec: Pacto Territorial Costera-Canal.• Promocional el uso de la nuevas tecnologías en las mujeres a través de la realización de cursos y talleres.





Objetivo 3: Incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la administración municipal.

Acciones/Medidas/Actuaciones
<ul style="list-style-type: none">• Crear un instrumento técnico de seguimiento de la implementación del Plan Municipal de Igualdad.• Formar en igualdad de oportunidades a mujeres y hombres en prevención de la violencia a personal municipal que se incorpore al Ayuntamiento.• Revisar y corregir los textos elaborados por la administración local con el fin de normalizar y automatizar el uso del lenguaje no sexista.• Inclusión en los pliegos de condiciones para la contratación de empresas por el Ayuntamiento de unos ítems a valorar:<ol style="list-style-type: none">1.- Equilibrio en el número y posición de trabajadores y trabajadoras.2.- Tener plan de igualdad y/ o plan de conciliación.

Objetivo 4: Posibilitar, las mismas oportunidades y el mismo trato (igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acciones/Medidas/Actuaciones
<ol style="list-style-type: none">1. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles del Ayuntamiento.2. Disponer de un procedimiento de selección y reclutamiento objetivo y neutral, que procure la incorporación a la plantilla del Ayuntamiento, en condiciones de igualdad, a mujeres y a hombres.





3. Conocer y analizar, desde una perspectiva de género, la estructura salarial de la totalidad de personal, funcionario y laboral, del Ayuntamiento, desagregada por sexos y tipos de retribuciones, diferenciando entre las percibidas como básicas y las percibidas como complementarias y, dentro de cada una, entre las de diferentes tipologías.

4. Incorporar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la política formativa del Ayuntamiento.

Objetivo 5: Promover y consolidar una comunicación interna y externa, escrita, verbal y visual, no sexista.

Acciones/Medidas/Actuaciones
<ul style="list-style-type: none">• Incorporar en la Web del Ayuntamiento el acceso a la guía para lenguaje no sexista.• Desarrollar campañas publicitarias, a nivel interno y externo, en materias relacionadas con la promoción de la igualdad y la no discriminación por razón de sexo: violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo, conciliación y corresponsabilidad, coeducación, etc.

Objetivo 6: Información y sensibilización.





Acciones/Medidas/Actuaciones

- Campañas de sensibilización sobre: mujer; racismo, xenofobia, homofobia...; utilizando los siguientes medios: Web municipal, libro de fiestas, página de Facebook, etc
- Realizar una exposición de fotos, cuadros, arte, etc. relacionadas con las mujeres y la igualdad, al menos una vez al año.
- Colaborar con el centro educativo (Escuela de Padres), la Asociación de Mujeres y la Mancomunidad de la Canal de Navarrés para el desarrollo de actividades coeducativas: educar en igualdad, erradicar estereotipos y discriminaciones por razón de sexo y prevenir sus consecuencias, diversidad, educación sexual, autoestima, hábitos saludables y violencia de género, dirigidas a padres y madres, profesorado y alumnado, y ciudadanía en general.

Objetivo 7: Promover una participación igualitaria de mujeres y hombres en la cultura, ocio y deporte.

1. Conocer los niveles de participación de mujeres y hombres en la cultura, ocio y deporte. (biblioteca, cursos, talleres, piscina, instalaciones deportivas...etc).
2. Informar de los recursos municipales y actividades dirigidas a la ciudadanía en materia de cultura, ocio y deporte, impulsando y promoviendo la participación de las mujeres del municipio en el mundo de la cultura y del deporte.





3. Consolidar el desarrollo y la promoción de actos culturales, de ocio y deportivos, cuyo objetivo sea, principalmente, la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Acciones/Medidas/Actuaciones
<ul style="list-style-type: none">• Elaborar y mantener un registro anual de participación de mujeres y de hombres (desagregado por sexos) de todas las actividades culturales, de ocio y deportivas que se desarrollen en el municipio.• Impulsar la oferta de los libros donados por el Institut Valencià de la Dona.• Hacer publicidad de los distintos recursos culturales, de ocio y deportivo haciendo hincapié en la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.• Dar a conocer los datos anualmente para que sean conocidos por toda la población.

Objetivo 8: Promover hábitos de vida saludables para contribuir al bienestar físico y psíquico de mujeres y hombres desde una perspectiva de género.

1. Informar y sensibilizar en materia de prevención de enfermedades que afectan, particularmente y de forma diferenciada, a mujeres y a hombres.
2. Desarrollar actuaciones dirigidas a promover hábitos de vida saludables en la ciudadanía. (Ruta de la salud, Xarxa-salut...etc)

Para estas tareas se establecerán líneas de colaboración con el Centro de Salud de Bicorp y Xativa.

C/ Iglesia, nº 11 46825 Bicorp (Valencia) tlf: 962269110 - Fax: 962269181

www.bicorp.es





Acciones/Medidas/Actuaciones

- Realizar campañas informativas y de sensibilización sobre el cáncer de mama y sobre el cáncer de próstata.
- Realizar campañas informativas y de sensibilización sobre la menopausia y andropausia.
- Mejorar la salud física y evitar el aislamiento social de las personas mayores

Objetivo 9: Actuar en la prevención y, en su caso, apoyo a la víctima en el caso de Violencia de Género.

1. Facilitar materiales coeducativos en la Igualdad de derechos, el respeto entre las personas, incidiendo en la explicación del NO ES NO. (colaboración con el Punto Violeta de la Mancomunidad de la Canal de Navarrés).
2. Difundir a través de los medios municipales campañas institucionales de prevención y denuncia de la Violencia de Género.
3. Organizar anualmente un acto ciudadano de sensibilización.
4. Ofrecer una cobertura integral de los recursos institucionales y sociales a la víctima de violencia de género. (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, **Viogen**)

Objetivo 10: Promover la igualdad entre mujeres y hombres a partir de la cooperación y el asociacionismo.

1. Colaborar con las asociaciones locales del municipio para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Promover la participación de las mujeres en los ámbitos del asociacionismo y del voluntariado.





3. Facilitar el acceso, y promover su uso, a locales e instalaciones municipales para la realización de las distintas actividades organizadas, por y para las asociaciones de mujeres y por la igualdad entre mujeres y hombres.

9. EVALUACIÓN.

La evaluación es un proceso fundamental para determinar el grado de cumplimiento del plan y el alcance del impacto que han tenido las acciones ejecutadas. Puesto que este plan se mantendrá vigente hasta la creación y aprobación del siguiente, para su mejora, corrección y mayor eficacia se deben realizar varias evaluaciones del plan actual. La evaluación permite tomar decisiones que pueden llegar a reorientar el proyecto futuro vista la dirección equivocada que puede llevar, como pueden ser reconsiderar los objetivos.

La Comisión encargada de la evaluación establecerá la misma en torno a tres ejes principales:

- **Resultados obtenidos:** grado de cumplimiento de las actividades programadas, de los objetivos previstos y necesidades atendidas.
- **Proceso:** Valoración de los recursos humanos y materiales utilizados, así como, el cumplimiento del calendario previsto.
- **Impacto:** valoración del impacto de las medidas ejecutadas, analizando el grado de mejora respecto a la situación previa a la puesta en marcha del plan.

La evaluación se realizará en distintos momentos:

- Cada año de vigencia del Plan Municipal se realizará una **evaluación intermedia** que nos permitirá comparar los resultados obtenidos hasta el momento con los objetivos que se pretenden, permitiéndonos adecuar nuestro Plan a contingencias imprevistas e incluso cambiar los objetivos en función de nuevas prioridades.
- Al finalizar el Plan se realizará una **evaluación final**, donde se recopilará información de todo el periodo (4 años), con el fin de obtener conclusiones de qué porcentaje de lo planificado ha sido implantado y qué resultados se han obtenido. Con las conclusiones obtenidas en esta evaluación, se realizará el consiguiente análisis de la situación actual respecto a la de partida, ofreciéndonos una idea bastante clara de si los métodos de trabajo utilizados han sido acertados o no.





I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ayuntamiento de BICORP

La evaluación es clave, ya que se constituye como el análisis cuantitativo de partida de la situación social para la siguiente edición del plan, de forma que el mismo resultado sirve para evaluar en qué medida se han conseguido los objetivos que se pretendían en la edición anterior y que necesidades sociales son prioritarias para elaborar el siguiente plan.

Consideramos que lo más adecuado para nuestro municipio, debido a su tamaño, es que la evaluación se realice de forma interna. A continuación se indica la ficha que utilizaremos para evaluar los distintos objetivos propuestos inicialmente.

En Bicorp, a 6 de Marzo de 2020

Firmas de la Comisión permanente





I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ayuntamiento de BICORP

FICHA DE EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE ACCIONES		
BLOQUE I. UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Áreas afectadas:		
Objetivo:		
BLOQUE II. DESCRIPCIÓN DE ELEMENTO		
Descripción (describir la acción considerando aspectos básicos como su desarrollo en fases, las herramientas de trabajo a considerar, la finalidad de la misma...etc.)		
Departamento/s y persona/s responsable/s de implementar la acción		
Carácter de la actuación (indicar si tiene principio y fin o si se desarrolla a lo largo de todo el año)		
Grado de cumplimiento de la acción (marcar lo correcto)		
TOTAL	PARCIAL	NULO
Fecha de inicio de la acción y duración prevista	Fecha de inicio de la acción y duración real	
Presupuesto estimado para la realización de la acción.	Presupuesto ejecutado para la realización de la acción.	
Resultados esperados	Resultados obtenidos	
Dificultades encontradas para la implementación de la acción (causas de la diferencia entre lo programado y lo ejecutado)		

