



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

Acta del ple de l'Ajuntament de Santa Eugènia

Identificació de la sessió

Caràcter: ordinària
Data: 2 de juny de 2021
Horari: de 20:15 a 21:00 h
Lloc: Sala de sessions de la Casa Consistorial

Assistents

José Luis Urraca Martín
Cristina Ballester Parets
Catalina Coll Isern
Joan Riutort Crespí
Maria Magdalena Guardia Crespí
Antonio Bibiloni Oliver
Maria del Mar Nicolau Rivadeneira
Margarita Cañellas Lladrés
I excusant la seva absència Sra. Margalida Moreno Morey

Raimundo Tomàs Montis Sastre (secretari- interventor)

Ordre del dia

1r.- Lectura i aprovació de la sessió anterior.- El Sr. Batle pregunta als reunits si tenen alguna observació per fer a l'acta de la sessió anterior.
L'acta de la sessió ordinària celebrada el dia 13 d'abril de 2021 és aprovada per unanimitat dels assistents.

2n.- Decrets i actuacions de Batlia.- El Sr. Batle dóna compte dels següents decrets:

-Decret núm. 2021-0012 de data 14 d'abril de 2021, de requerir a l'entitat Asefa, S.A. seguros l'execució de la garantia definitiva per Amer e Hijos, S.A. mitjançant aval presentat, d'acord en la renúncia que correspon a 5.190,36 euros.

-Decret núm. 2021-0013 de data 26 d'abril de 2021, posar a disposició de l'Institut Balear d'Infraestructures i Serveis Educatius de la Conselleria d'Educació, Universitat i Recerca, els espais necessaris del centre educatiu CEIP Mestre Guillemet per a poder executar les obres de reforma del pati.



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

-Decret núm. 2021-0014 de data 28 d'abril de 2021, d'aprovació de la liquidació del pressupost de l'exercici 2020.

-Decret núm. 2021-0015 de data 19 de maig de 2021, d'adjudicar a l'empresa Aulets arquitectes, S.L.P. contracte serveis redacció de projecte bàsic modificat la rehabilitació de l'antiga Casa Consistorial de Santa Eugènia.

-Decret núm. 2021-0016 de data 20 de maig de 2021, d'adjudicar a l'empresa Mejoras, servicios y proyectos integrales, S.L., el contracte obres "Acondicionament pinar del senyor".

-Decret num. 2021-0017 de data 20 de maig de 2021, d'adjudicar a l'empresa Mejoras, servicios y proyectos integrales, S.L., el contracte obres "Senyalització dels camins rurals".

-Decret núm. 2021-0018 de data 26 de maig de 2021 nomenant com a coordinador de la policia local de l'Ajuntament de Santa Eugènia a Sr. Ricardo Marroig Zahrhofer.

3r.- Festes locals any 2022.- Vist l'escrit de la Conselleria Model Econòmic, Turisme i Treball -Direcció General de Treball i salut laboral, perquè abans del dia 31 de maig de 2021, comuniquem la proposta de dues festes locals per a l'any 2022 d'acord amb el que disposa l'article 46 del R.D. 2001/83, el Ple de l'Ajuntament en sessió ordinària celebrada el dia 13 d'abril de 2021, va acordar per unanimitat dels assistents:

1r.- Proposar com a festes locals del municipi de Santa Eugènia per a l'any 2022, el dia 18 d'abril (dia del firó) i el dia 8 d'agost (dilluns festa patronal).

2n.- Comunicar l'esmentat acord a la Conselleria Model Econòmic, Turisme i Treball – Direcció General de Treball i Salut Laboral.

Atès que d'acord el calendari laboral any 2022, dia 18 d'abril (Dilluns de Pasqua) és dia festiu per a l'any 2022, es proposa com a festes locals del municipi de Santa Eugènia per a l'any 2022 el dia 11 d'abril (dilluns dia del firó) i dia 8 d'agost (dilluns festa patronal).

Acord: La proposta és aprovada per unanimitat dels assistents.

4t.- Sol·licitud autorització subministrament aigua.- Atès l'escrit en registre d'entrada núm. 2021-E-RC-609 de data 13/04/2021 del Sr. Santiago Fajardo García, en el qual sol·licita autorització per subministrament d'aigua per a consum humà distribuïts en camions-cisterna solament per a vivendes aïllades al polígon 2 parcel·la núm. 763, referència cadastral 07053A00200763.

D'acord amb el requeriment de documentació per part de la Conselleria Medi Ambient i Territori –Direcció General Recursos Hídrics, en el qual, requereix al sol·licitant un



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

certificat de l'Ajuntament de Santa Eugènia, de l'acord de Ple, on es reconeix la capacitat per actuar del sol·licitant per al subministrament d'aigua. Real Decret 849/1986, d'11 d'abril pel qual s'aprova el Reglament del Domini Públic Hidràulic, que desenvolupa els títols preliminars I, IV, V, VI i VII de la llei 29/1985 de 2 d'agost, d'aigües, article 123 i concretament 3.a) Si el que es vol és aigua per reg, s'hauria de donar compliment a l'article 100 del Reial Decret 849/1986 esmentat anteriorment.

En tot cas el cabal autoritzat per aquest aprofitament, és de 0,15 L/s (540 l/h) atesa la proximitat d'altres aprofitaments. Si es desitja un cabal superior s'hauria de complir l'article 119.7 del Pla Hidrològic de les Illes Balears (RD 51/2019 de 8 de febrer (BOE núm. 47 de 23 de febrer).

Atès l'informe Hidrobal, Gestión de Aguas de Balears S.A.U. de data 8 d'abril de 2021, en el qual no existeix inconvenient perquè sigui autoritzat l'ús de la captació existent en el polígon 2 parcel·la núm. 763 pel subministrament d'aigua mitjançant camions-cisterna.

Aquesta Batlia proposa al Ple de l'Ajuntament:

Primer.- Autoritzar al Sr. Santiago Fajardo García pel subministrament d'aigua del polígon 2 parcel·la núm. 763 (Referència cadastral: 07053A00200763) per a consum humà distribuïts en camions-cisterna solament a vivendes aïllades.

Segon.- Notificar el present acord a l'interessat.

Acord: La proposta és aprovada per unanimitat dels assistents.

5è.- Aprovació modificació dels estatuts de la Mancomunitat del Pla Mallorca.- Vista la proposta per a la modificació dels estatuts que regeixen aquesta Mancomunitat, per adequar l'actual plaça de gerent i les seves funcions, s'ha acordat per unanimitat el següent:

Primer.- Modificar els articles dels estatuts d'aquesta Mancomunitat que es relacionen a continuació i que quedarien de la següent manera:

“Article 17.

(..)

5.-La Mancomunitat tindrà una plaça de Gerència amb caràcter permanent i estructural, que figurarà com a tal a la plantilla de personal. Les seves funcions seran les de dirigir, inspeccionar, impulsar i coordinar els serveis de la Mancomunitat Pla de Mallorca amb la conformitat i les directrius aprovades pel Plenari i la Presidència. Les funcions que li seran assignades són:

a)Relacionar-se amb les administracions públiques, institucions, entitats i particulars.



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

b) Com a Tècnic de l'Administració General, gestionar tota mena de subvencions, ajudes i convenis amb altres administracions.

c) Elaborar la proposta de pressupost i l'inventari, els balanços, els comptes de resultats, les liquidacions i els comptes generals dels pressupost, conjuntament amb la Presidència de la Mancomunitat, l'Interventor i el Delegat que ostenti les funcions d'hisenda de l'entitat.

d) Responsable del departament de contractació administrativa i dels expedients de selecció de personal.

e) Formar part de les meses de contractació i dels tribunals de selecció de personal.

f) Responsable dels contractes administratius, fins a la delegació si hagués tècnic especialitzat del servei, conforme a la Llei de Contractes del Sector Públic.

g) Assistir a tots els òrgans col·legiats amb veu, però sense vot, així com a les reunions informatives i a les comissions de seguiment.

h) Preparar la documentació que, a través de la presidència de la Mancomunitat, s'ha de sotmetre a la consideració de les Comissions Informatives i el Plenari, així com la preparació dels expedients corresponents als punts de l'ordre del dia del plenari, amb el vist-i-plau del secretari-interventor.

i) Formular al President/a les propostes que cregui oportunes per la bona marxa de la Mancomunitat.

j) Aquelles atribucions que el Plenari o el President/a li deleguin dins de les seves competències.

Acord: La proposta és aprovada per unanimitat dels assistents.

6è.- Aprovació reglament de voluntariat de protecció civil Santa Eugènia.- Pren la paraula el Sr. Batle, el qual proposa al Ple el dictamen de la Comissió informativa general que fou informat favorablement en la seva reunió del passat dia 26 de maig.

Reglament de voluntariat de protecció civil Santa Eugènia

PREÀMBUL

Estatuts adaptats als canvis indicats al Decret 32/2019, de 10 de maig, del Reglament del personal voluntari de Protecció Civil de les Illes Balears. També es concreten els aspectes organitzatius, jeràrquics i participatius que no es recullen a l'àmbit autonòmic.



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

SECCIONS:

- SECCIÓ PRIMERA: OBJECTIUS
- SECCIÓ SEGONA: ORGANITZACIÓ
- SECCIÓ TERCERA: VOLUNTARIS
- SECCIÓ QUARTA: SISTEMES INFORMÀTICS I XARXES SOCIALS
- SECCIÓ CINQUENA: FUNCIONS
- SECCIÓ SEXTA: DRETS DEL PERSONAL VOLUNTARI
- SECCIÓ SETENA: DEURES DEL PERSONAL VOLUNTARI
- SECCIÓ OCTAVA: GRATIFICACIONS I SANCIONS
- DISPOSICIONS FINALS

SECCIÓ PRIMERA: OBJECTIUS

Article 1

L'objecte d'aquests estatuts és definir el funcionament i organització de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia.

Article 2

1.-L'Agrupació del personal voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia és una organització de caràcter humanitari i altruista, que actua de manera desinteressada i solidària.

2.-L'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia no empara activitats de finalitat religiosa, política i o sindical.

Article 3

1.-L'Agrupació té com objectiu la col·laboració a la previsió i prevenció de situacions de greu risc col·lectiu, catàstrofe o calamitat pública que puguin plantejar-se al Municipi. També en la protecció i socorre de les persones i dels béns, quan aquestes situacions es produeixen i en el restabliment de la normalitat a l'àrea afectada.

2.-L'Agrupació durà a terme aquestes missions en el marc del Pla Municipal davant emergències (*PME), i Plans d'actuació davant riscos específics (*PAE), que és d'on sorgeixen les competències atribuïdes a l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia.

3.-L'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia s'integrarà en la Junta de Seguridad Local.



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

Article 4

El Ple de l'Ajuntament acordà la creació de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia a data... i correspon al Ple de l'Ajuntament en el seu cas, la seva dissolució.

Article 5

1.-S'estableix el domicili social i la seu de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia al terme municipal de Santa Eugènia.

2.-L'àmbit territorial operatiu de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia es limitarà al terme municipal de Santa Eugènia, encara que a petició de la Direcció General d'Emergències i Interior (DGEI) es pot canalitzar les demandes d'altres municipis (mitjançant els seus màxims responsables), el batle o batlessa podrà autoritzar la intervenció de la l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia a un altre terme municipal.

SECCIÓ SEGONA: ORGANITZACIÓ

Article 6

1.-L'organització i funcionament de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia es regirà pel que s'estableix en els presents Estatuts així com per les instruccions i directrius que, a l'efecte de coordinació general, puguin dictar les Comissions Nacional i Autònoma de Protecció Civil.

2.-Per pertànyer a una Agrupació de personal voluntari de Protecció Civil a les Illes Balears, els aspirants han de complir les següents condicions:

2.1 Ser major d'edat.

2.2 No tenir antecedents penals pels delictes següents: homicidi i contra la integritat física, violència de gènere, contra la llibertat, contra la llibertat i la identitat sexual, contra la seguretat col·lectiva, contra la salut pública i terrorisme.

2.3 No haver perdut la condició de voluntari o voluntària d'alguna Agrupació de Protecció Civil en aplicació de les sancions establertes als seus estatuts.

2.4 Estar empadronat a un municipi de les Illes Balears.

3.-L'estructura jeràrquica de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia quedarà de la següent forma:

Cap d'Agrupació
Sotscap d'Agrupació
Cap d'Unitat
Cap de Grup



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

Cap d'Equip

Voluntari/Voluntària en pràctiques Aspirant

4.- Tots els càrrecs de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia a excepció de la persona en Cap d'Agrupació, són triats per confiança, per bona feina i distinció als serveis realitzats, per decisió de la persona en Cap d'Agrupació, al qual recau la funció d'organitzar al personal voluntari en equips, grups o seccions segons sigui necessari per a la realització i consecució dels serveis i emergències.

5.- La persona en Cap d'Agrupació pot en qualsevol moment organitzar grups, equips i seccions, així com nomenar a un voluntari o voluntària en un càrrec específic si així ho considera oportú, i també determinar el cessament del càrrec si és necessari.

6.- La persona en Cap d'Agrupació o en defecte d'això la persona delegada en comunicacions oficials, està obligat a informar als restants membres de l'agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia de tots els nomenaments o cessaments de càrrecs que es realitzin, perquè així la jerarquia de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia sigui clara i coneguda per tothom.

7.- La persona en Cap d'Agrupació serà elegit per votació democràtica entre tots els membres en actiu de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia essent aquesta elecció verificada pel batle, batlessa o persona delegada de l'Ajuntament.

8.- El càrrec de persona en Cap d'Agrupació serà vigent durant 4 anys a partir del nomenament. Una vegada finalitzats aquests 4 anys, i en un termini de 15 dies s'hauran de convocar novament eleccions per designar una nova persona en Cap d'Agrupació. Poden presentar-se a les eleccions pel càrrec, qualsevol voluntari o voluntària en actiu de l'agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia.

9.- En cas d'incapacitat, defunció o cessament en el càrrec (ja sigui voluntari o administratiu) de la persona en Cap d'Agrupació, automàticament passarà a exercir la direcció de la l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia el personal voluntari de major rang (segons punt núm. 3). En cas de no haver-hi rangs especificats, ho farà el voluntari de major antiguitat a la l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia. En tots dos casos, obligant-se a, en un termini de 15 dies, convocar eleccions per renovar el càrrec.

Article 7

1.- L'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia depèn directament del batle o batlessa com a responsable màxim de la Protecció Civil Local, o bé en el seu delegat si fos el cas.



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

2.- A efectes d'organització, els presents Estatuts funcionaran com Reglament de l'Agrupació.

Article 8

L'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia quedarà enquadrada orgànica i funcionalment en la unitat municipal de la qual depenguin els serveis de Protecció Civil o dels serveis de Seguretat Ciutadana, sense que això constitueixi vincle laboral o funcional dels seus components amb l'Ajuntament.

Article 9

La Regidoria de l'àrea corresponent, o el Servei Local de Protecció Civil, si n'hi hagués, elaboraran i formularan propostes per a l'elaboració de les normes i instruccions que siguin necessàries per desenvolupar, completar i aplicar els presents Estatuts.

L'aprovació d'aquestes normes correspon al batle o batlessa, a proposta del Regidor corresponent.

Article 10

Per garantir la seva eficàcia, s'exigirà a totes les persones integrants de l'Agrupació un nivell mínim de coneixements sobre els diferents camps que integren la Protecció Civil. Per això es demanarà la seva participació als diferents plans formatius destinats al personal voluntari de Protecció Civil i es certificaran per les administracions o organismes acreditats que els imparteixen.

Article 11

La Corporació Municipal, en funció de la disponibilitat econòmica que tingui i mitjançant la col·laboració de la Conselleria competent en la matèria si es cau, dotarà dels mitjans necessaris perquè l'Agrupació compti amb el material específic que garanteixi l'adient intervenció davant qualsevol situació d'emergència. Especialment es dotarà a l'àmbit del transport, la uniformitat i les radiocomunicacions. També es vetllarà perquè l'Agrupació pugui disposar d'una seu digna i adequada a les seves necessitats.

Article 12

La Corporació Municipal podrà subscriure convenis de col·laboració amb altres administracions, organismes o entitats públiques o privades, encaminades cap a la promoció, dotació de mitjans i formació pel millor funcionament de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia.

SECCIÓ TERCERA: PERSONAL VOLUNTARI

Article 13

1. Es denomina «aspirant» a tota persona interessada a formar part de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia.

2. Per a poder formar part de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

Santa Eugènia els/les aspirants hauran d'emplenar un formulari de sol·licitud d'alta adreçat a l'ajuntament o departament que depengui l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia.

Juntament amb la sol·licitud, han de trametre un certificat d'antecedents penals i una altra certificació de delictes de naturalesa sexual, o prestar el seu consentiment perquè aquests certificats siguin sol·licitats per l'administració competent.

També es mantindrà una entrevista personal amb la persona encarregada del personal a l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia o bé amb la persona en Cap de l'Agrupació. S'explicarà el funcionament de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia i les condicions, requisits i formació necessària per formar part d'aquest voluntariat segons l'establert al Decret 32/2016, de 10 de maig, pel qual s'aprova el Reglament del personal voluntari de protecció civil de les Illes Balears.

3. En cas que la persona en Cap de l'Agrupació, o la persona encarregada del personal de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia consideri que aquest aspirant no hagi d'entrar a formar part de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia per motius no tipificats al reglament general, però que afectarien al normal desenvolupament de les activitats de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia o pugui suposar un risc o problemàtica addicional, podrà suspendre l'alta d'aquesta persona fins a aclarir la situació, o bé remetre un escrit a la *DGEI amb els motius pels quals es denega l'alta a l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia informant així mateix a la persona interessada.

4. Una vegada emplenat aquest formulari positivament i estant informat l'aspirant del funcionament de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia es remetrà a la *DGEI la sol·licitud d'alta, així com la sol·licitud per la realització del Curs Bàsic de Protecció Civil (si no ho ha realitzat prèviament).

5. Una vegada confirmada l'alta per la *DGEI, i mentre no hagi realitzat el Curs Bàsic de Protecció Civil impartit per la *Escola Balear d'Administració Pública (EBAP), o formació equivalent convalidada, l'aspirant únicament podrà realitzar activitats auxiliars i formatives. Aquests únicament poden realitzar activitats auxiliars i formatives en el si de l'organització, i no poden participar activament en emergències ni simulacres, ni en situacions que puguin suposar un risc.

6. Quan l'aspirant hagi finalitzat positivament el Curs Bàsic de Protecció Civil impartit per l'EBAP o formació equivalent convalidada, l'aspirant es convertirà en «personal voluntari en pràctiques». Aquesta situació suposa per l'aspirant passar a una fase de prova, i podrà comprovar com es desenvolupen les tasques organitzatives així com les intervencions als diferents operatius on pugui participar l'Agrupació.

7. El «personal voluntari en pràctiques», del moment que ha estat donat d'alta a la l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia i durant 6



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

mesos i/o realitzat 50 hores de serveis, sense que hagi tingut cap informe negatiu, automàticament passarà a obtenir la condició de «voluntari».

8. Un «voluntari» i un «voluntari en pràctiques» tenen els mateixos deures i drets indicats als estatuts.

Article 14

Perquè es pugui realitzar la baixa d'un membre de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia haurà de concórrer alguna d'aquestes condicions:

1. Voluntàriament podrà sol·licitar la seva baixa mitjançant escrit.
2. Si el personal voluntari no participa a cap servei durant mesos.
3. Per incompliments d'aquests estatuts (articles 35-38).
4. Per mort o per la concurrència d'alguna circumstància que la impossibiliti per exercir-ne les funcions.

Si les condicions concorregudes són la 2, 3 o 4, s'haurà de notificar per escrit al personal voluntari la seva baixa de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia així com el motiu de la mateixa.

Independentment del motiu de la baixa, en el moment que es faci efectiva, i s'informi degudament la persona interessada, el personal voluntari haurà de lliurar en un termini màxim de 10 dies, tota la uniformitat, eines i equipament que li hagi estat subministrat pel desenvolupament de les seves tasques a l'agrupació.

SECCIÓ QUARTA: SISTEMES INFORMÀTICS I XARXES SOCIALS

Article 15

Pel fet que l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia publica periòdicament a xarxes socials els esdeveniments que realitza, tant preventius, emergències, manteniment, etc., disposa d'usuaris a les xarxes socials més conegudes. Mitjançant aquests «usuaris» es realitzen les publicacions relacionades amb la l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia o bé per la persona en cap de l'Agrupació.

1. Tots els «usuaris» que s'utilitzin en relació a l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia han de ser necessàriament vinculats al compte de correu electrònic de l'Agrupació: protecciocivil@....., ja sigui en exclusiva, o almenys com administrador amb tots els drets.

2. Tots els comptes a xarxes socials relacionades amb l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia són propietat de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia en cap cas seran propietat de cap voluntari en concret, ja sigui amb càrrec o no.

3. Només podrà publicar-se a comptes de xarxes socials vinculades a l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia informació rellevant, notícies, comentaris o fotografies relacionades amb l'Agrupació, amb Protecció Civil o amb alguna emergència o avís important i rellevant cap a la ciutadania.



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

Article 16

1. El compte de correu electrònic de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia és protecciocivil@.....

2. A nivell tècnic, aquest compte és gestionat per l'Ajuntament de Santa Eugènia.

3. És responsabilitat de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia i en concret la persona en Cap de l'Agrupació (i persona o persones delegades) la preservació i manteniment del correu electrònic contingut a la seva bústia, no fent mal ús en cap moment d'aquest compte de correu, ni eliminant o destruint informació de la mateixa per motius aliens a l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia.

Article 17

Tot el personal voluntari de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia complint amb el reglament general sobre Protecció Civil (Article 18. Apartat 1. Punt o), no podran publicar ni transmetre informació ni fotografies en actes de servei, relatives a esdeveniments o serveis realitzats per l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia ja sigui en xarxes socials, grups de difusió, whatsapp, ni cap altre mitjà digital, sense l'autorització prèvia de la persona en Cap d'Agrupació o de la persona delegada.

Article 18

Es fa constar que existeix un fitxer informatitzat en el qual estan emmagatzemats les dades de cada voluntari de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia inclosa dades mèdiques de rellevància en una emergència, subministrats per cada persona a l'ingrés a l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia.

Les dades que s'emmagatzemen són:

- Dades de contacte: telèfons, adreça postal, correu electrònic.
- Dades acadèmiques: formació, nivell acadèmic, cursos i titulacions.
- Dades personals: edat, data de naixement, permís conducció, ..etc.
- Dades mèdiques: patologies que puguin afectar al desenvolupament d'un servei o que pugui suposar un risc per a la persona i que sigui rellevant tenir aquesta informació, grup sanguini, al·lèrgies i intoleràncies, ...etc.

Article 19

Totes les dades esmentades a l'article anterior estan protegides per la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals (LOPD-GDD), essent el responsable del tractament d'aquestes dades i l'encarregat del tractament, l'Ajuntament de Santa Eugènia. Aquest mitjançant la persona en Cap



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

d'Agrupació i/o persones encarregades de la gestió administrativa de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia seran els qui gestionaran, tramitaran, i emmagatzemaran les dades estrictament necessàries pel compliment dels serveis i obligacions de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia. Al respecte i pel que fa a les altes i baixes del personal voluntari de l'Agrupació es mantindrà una fluida i periòdica comunicació amb la *DGEI pel manteniment i actualització del registre del personal. També pel que fa a entitats o associacions que sigui necessàries pel funcionament de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia i la contractació d'assegurances i les gestions que siguin necessàries. L'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia es compromet a no realitzar mal ús dels mateixos ni facilitar-los a tercers no relacionats amb l'activitat de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia.

Article 20

Quan el personal voluntari passa a formar part de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia, aquest cedirà l'ús de la seva imatge exclusivament als serveis, preventius, emergències i ús de sistemes informàtics, tant a l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia com a la DGEI. Per exemple:

- Publicació d'un servei realitzat per l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia a una xarxa social (*facebook, *twitter, etc.) on apareixen fotografies del personal voluntari durant un servei.
- Ús del sistema informàtic de Control de Participació (dades i fotografia). Sent l'ús única i exclusivament estant de servei el personal voluntari, amb la uniformitat correcta i en horari de prestació de servei de voluntariat de Protecció Civil, no podent-se usar per cap cas o funció, sense el consentiment explícit del voluntari o voluntària.

Article 21

És dret de tot el personal voluntari el poder sol·licitar en el moment que el considerin oportú:

- (prèvia sol·licitud de baixa com a voluntari). L'eliminació de totes les dades emmagatzemades sobre la seva persona, en qualsevol suport digital o imprès de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia o l'Ajuntament de Santa Eugènia.
- L'eliminació de part de les seves dades (dades mèdiques, formatius o personals que no influeixin en la comunicació amb el personal voluntari i que no siguin imprescindibles per la realització d'un servei).
- La negativa a l'ús de la seva fotografia a xarxes socials o altres plataformes de comunicació, la qual s'haurà de comunicar per escrit a l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia.



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

Article 22

L'actuació de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia es centrarà, de manera permanent i regularitzada, en el camp preventiu i operatiu de la gestió d'emergències, catàstrofes i/o calamitats públiques, d'acord amb el que es preveu en els Plans Territorials Municipals i en els Plans d'actuació davant riscos específics.

L'actuació de l'Agrupació, en els seus àmbits territorials, en situacions d'emergència en les quals no han arribat els serveis professionals s'efectuarà sota la responsabilitat del batle o batlessa, i aquesta intervenció únicament es pot efectuar si el personal voluntari compta amb l'adequada formació en l'àmbit de l'emergència, els corresponents equips de protecció individual, i conformen una unitat mínima d'actuació (dues persones voluntàries). En aquests casos la primera actuació de l'agrupació ha de ser la d'informar el SEIB112 de l'existència del sinistre i comunicar la seva actuació, passant a exercir tasques de suport una vegada els serveis professionals facin acte de presència, i actuant sota la seva direcció a partir de llavors.

Tindran la consideració de serveis d'emergència professionals, a més dels habituals, els bombers forestals, els bombers voluntaris i les brigades d'auxili ràpid de la Comunitat Autònoma, és a dir, la Unitat Operativa de la DGEI.

Article 23

El Pla Territorial Municipal i els Plans d'actuació davant riscos específics són la veritable font d'on surten les competències de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia, podent variar la quantitat i qualitat de les mateixes en funció de la capacitat de l'Agrupació per a assumir-les.

En coherència amb la seva finalitat i organització, algunes de les funcions que podria desenvolupar l'Agrupació són:

En el marc de la prevenció:

1. Estudis de riscos de la localitat, preferentment orientats a edificis, locals, i establiments de pública concurrència.
2. Col·laboració i suport en la confecció i divulgació dels Plans d'Autoprotecció d'edificis i locals.
3. Col·laboració en l'elaboració i manteniment dels Plans Municipals d'Emergències (PME) i Plans d'Actuació (PAE) enfront de riscos.
4. Confecció i realització de campanyes d'informació i divulgació per a col·lectius afectats pels diferents riscos.
5. Actuació en dispositius operatius de caràcter preventiu) en grans concentracions humanes, vigilància forestal, etc.)

En el marc de la INTERVENCIÓ:

6. Suport als serveis operatius d'emergència.
7. Atenció als afectats d'una emergència.
8. Col·laboració en el desenvolupament del Pla Sectorial de Comunicacions.
9. En general, execució de les missions encomanades pel PME i les PAE.



Article 24

La col·laboració voluntària podrà realitzar-se incorporant-se a l'Agrupació com a «col·laborador». Són «col·laboradors» aquelles persones que posseeixen una determinada qualificació professional i participen eventualment amb l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia realitzant informes, assessorament tècnic i contribuint a la formació del personal voluntari. Els presents Estatuts no són aplicables als col·laboradors.

SECCIÓ SEXTA: DRETS DEL PERSONAL VOLUNTARI

Article 25

El voluntariat té dret a ser reintegrat de les despeses de manutenció, transport i allotjament, prèviament autoritzats pel batle o batlessa, soferts en la prestació del servei, havent de fer front a aquestes despeses l'Administració Pública de qui depengui la planificació i organització dels dispositius establerts. En qualsevol cas, aquesta compensació de les despeses no tindrà caràcter de remuneració o salari.

Article 26

El voluntari té dret a adoptar totes les mesures necessàries per a evitar situacions que comportin perills innecessaris per a ell o per a tercers. En qualsevol cas el voluntari té dret a estar assegurat contra els possibles riscos derivats de la seva actuació. Igualment, queden assegurades les indemnitzacions corresponents en els casos en què, a conseqüència de l'accident, sobrevinguin invalidesa permanent o defunció.

Article 27

1. Els danys i perjudicis que, a conseqüència del treball voluntari, pot sofrir el beneficiari d'aquest, així com tercers, quedaran coberts per una assegurança de responsabilitat civil.
2. S'establiran mitjançant conveni entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les illes Balears i l'Ajuntament la modalitat de les corresponents pòlisses d'assegurances i cost de les indemnitzacions. L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears pagarà les primes de les assegurances, sempre que existeixi dotació pressupostària suficient a aquest efecte, mitjançant la signatura de conveni de col·laboració amb l'Ajuntament de Santa Eugènia. En cas contrari, les primes de les assegurances seran fixades pel Ple Municipal, a proposta del Regidor Delegat, responsabilitzant-se l'Ajuntament de sufragar les quotes.
3. El personal voluntari en pràctiques té dret a les seves corresponents assegurances en igualtat de condicions que els voluntaris.
4. Els costos de les assegurances s'actualitzaran anualment.
5. L'Ajuntament serà responsable civil subsidiari, d'acord amb la legislació vigent, en virtut de la seva potestat de direcció sobre l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia. No obstant això, quan l'actuació excedeixi de l'àmbit del terme municipal i s'hagin coordinat diferents Agrupacions supramunicipals serà responsable civil subsidiari el Govern de les Illes Balears.



Article 28

1. El personal voluntari de Protecció Civil té dret a obtenir el suport material de l'Agrupació.
2. De la mateixa manera, té dret a participar en l'estructura de l'Agrupació i opinar sobre el treball desenvolupat.
3. El voluntari podrà efectuar les peticions, suggeriments i reclamacions que consideri necessàries, dirigides a la persona en Cap de l'Agrupació.
4. En tot cas, si passats 20 dies des de l'entrada al registre, l'escrit no fos contestat, es podrà elevar directament al batle, batlessa o al seu delegat.

SECCIÓ SETENA: DEURES DELS VOLUNTARIS

Article 29

Tot el personal voluntari ha de respectar l'estructura jeràrquica i funcional de l'Agrupació i col·laborar per la major eficàcia i millor funcionament de l'Agrupació. Els voluntaris hauran d'acatar la direcció d'altres organismes competents, en determinades actuacions contemplades en el Pla Municipal d'Emergències o Plans d'Actuació Municipal Específica, com en el cas d'extinció d'incendis forestals.

En cap cas, el voluntari o col·laborador de Protecció Civil actuaran com a membres de l'Agrupació fora dels actes de servei. No obstant això, podrà intervenir amb caràcter estrictament personal, i sense vinculació amb l'Agrupació, en aquells supòsits relacionats amb el seu deures com a ciutadà, usant els coneixements i experiències derivades de la seva activitat voluntària.

Article 30

El personal voluntari de Protecció Civil haurà de realitzar un nombre mínim d'hores anuals, compromeses mutu acord amb l'Agrupació, i que no podrà ser inferior a 60 hores anuals, comptabilitzant la suma d'hores de formació i intervenció.

Article 31

1. El voluntari té el deure de conservar i mantenir en perfectes condicions d'ús el material i l'equip que se'ls hi hagi confiat.
2. El perjudicis causats als mateixos a conseqüència del tracte incorrecte o falta d'esment seran responsabilitat del personal voluntari.
3. En qualsevol cas, tot el material que disposi el personal voluntari, serà retornat a l'Agrupació si es modifiquen les circumstàncies que van aconsellar o varen habilitar aquest dipòsit.

SECCIÓ VUITENA: RECOMPENSES I SANCIONS

Article 32

L'activitat altruista, solidària i no lucrativa exclou tota remuneració, però no impedeix el reconeixement dels mèrits del personal voluntari i, per tant, la constatació dels mateixos a afectes honorífics.

Amb aquesta distinció de conductes meritòries, també seran estudiades les possibles



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

faltes comeses pel personal voluntari que duran aparellades les corresponents sancions. Tant els mèrits i els honors concedits, com les faltes i les seves sancions seran anotades en l'expedient personal de l'interessat.

Article 33

La valoració de les conductes meritòries que puguin merèixer una recompensa, sempre de caràcter no material, correspon al batle o batlessa. La iniciativa d'aquest reconeixement meritori correspon a la persona en Cap del Servei Local de Protecció Civil o, en defecte d'això, a la persona en cap de l'Agrupació.

Article 34

La valoració de les conductes meritòries es realitzarà mitjançant reconeixement públic, diplomes o medalles, a més d'altres distincions que puguin concedir l'Ajuntament o altres Administracions Públiques.

Article 35

1. La sanció serà conseqüència de la comissió d'una infracció, que es disposen als present Estatuts.
2. Les infraccions podran ser considerades lleus, greus o molt greus.
3. El voluntari tindrà dret a un procés just i equànim que garanteixi al màxim la defensa en cas de sancions reglamentades.

Article 36

Es consideren faltes lleus:

1. El descuit en la conservació i manteniment de l'equip material a càrrec del personal voluntari.
2. El descuit o negligència en l'exercici de les seves funcions, sempre que no suposi una falta més greu.
3. La incorrecció amb el públic o amb els membres de l'Agrupació.
4. L'incompliment dels deures i obligacions del personal voluntari, sempre que no hagin de ser qualificades com a faltes més greus.
5. La desobediència a les persones en Cap dels diferents serveis, quan no suposi maltractament de paraula o obra i no afecti al servei que es degui complir.
6. les faltes lleus podran sancionar-se amb la suspensió de la condició de personal voluntari, de 30 a 180 dies.
7. Les faltes lleus prescriuran als 6 mesos de la data de la seva comissió.

Article 37

Es consideren faltes greus:

1. El no seguir les normes orgàniques i funcionals de l'Agrupació, de manera manifesta i no justificada.
2. La notòria desconsideració cap a ciutadans o membres de l'Agrupació.
3. La negligència que causi danys de consideració als locals, material o documents de l'Agrupació, així com de l'equip o material al seu càrrec.
4. La greu pertorbació de l'activitat de l'Agrupació.



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

5. La utilització injustificada, fora dels actes propis de servei, de l'equip, material o distintius de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia.
6. L'acumulació de tres faltes lleus.
7. Les faltes greus prescriuran als 2 anys de la data de la seva comissió.

Article 38

Es consideren faltes molt greus:

1. Deixar de complir, sense causa justificada les exigències del servei.
2. La notòria falta de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.
3. Utilitzar o exhibir indegudament les identificacions del servei.
4. L'agressió a qualsevol membre de l'Agrupació i la desobediència que pugui afectar el desenvolupament de les tasques encomanades.
5. El negar-se a complir les sancions de suspensió que siguin imposades.
6. Consum de drogues i alcohol en actes de servei.
7. Haver estat sancionat per la comissió de dues faltes greus en un període de dos anys.
8. Dues faltes molt greus se sancionaran amb suspensió de 180 dies, dos anys o amb l'expulsió definitiva de l'Agrupació del personal Voluntari de Protecció Civil de Santa Eugènia.

DISPOSICIONS FINALS

1. Perquè entrin en vigor els presents Estatuts haurà de ser aprovat pel Ple Municipal, havent estat supervisat prèviament per la Direcció General d'Emergències i Interior.
2. La Direcció General d'Emergències i Interior, en el desenvolupament de les seves competències sobre el personal voluntari de Protecció Civil, col·laborarà amb els Ajuntaments de les següents formes:
 - Normalització i homologació d'equipaments.
 - Elaboració de normativa i directrius.
 - Constitució del Registre del personal voluntari de l'Agrupació, el qual mantindran actualitzat conjuntament mitjançant una fluida i periòdica comunicació.
 - Règim disciplinari superior.
3. Successivament s'aniran adjuntant Annexos als presents Estatuts, els que podran sofrir modificacions, una vegada aprovat els presents Estatuts, sense que sigui necessària la revisió íntegra d'aquests, ni la seva aprovació pel Ple Municipal, no sent així quan es proposi l'alteració de l'articulat.
4. Els diferents Annexos seran aprovats per l'Alcaldia, i inclouran les directrius necessàries per al desenvolupament i aplicació dels presents Estatuts (Uniformitat, instruccions de funcionament, designació de responsables).



Acord: La proposta és aprovada per unanimitat dels assistents.

7è.- Modificació de crèdit núm. 5/2021.- Vist que han sorgit despeses que no estaven previstes dins l'any 2021 i que per tant no estaven pressupostades o pressupostades per un import inferior.

Considerant que aquestes despeses, que no es poden demorar a l'exercici següent ja que es vol fomentar la utilitat pública derivada de la mateixa dins aquest exercici.

Considerant que, de conformitat amb l'article 177 del Text Refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març (TRLRHL), quan hagi de realitzar-se alguna despesa que no pugui demorar-se fins l'exercici següent, i no existeixi en el pressupost de la Corporació crèdit o sigui insuficient o no ampliable el consignat, el president de la Corporació ordenarà la incoació de l'expedient de concessió de crèdit extraordinari, en el primer cas, o de suplement de crèdit, en el segon. L'expedient, que haurà de ser prèviament informat per la Intervenció, se sotmetrà a l'aprovació del Ple de la Corporació, amb subjecció als mateixos tràmits i requisits que els pressupostos. Seran així mateix d'aplicació les normes sobre informació, reclamació i publicitat dels pressupostos a què es refereix l'article 169 d'aquesta Llei.

- Considerant que l'aprovació dels expedients de concessió de crèdits extraordinaris i suplement de crèdit exigeixen informe previ de la Secretaria-Intervenció municipal de fons i aprovació del Ple de la Corporació, amb subjecció als mateixos tràmits i requisits sobre informació, reclamació i publicitat que el Pressupost municipal, de conformitat amb allò establert a l'article 169 del Text Refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març -TRLRHL-.
- Considerant que l'acord d'aprovació inicial ha d'exposar-se al públic per termini mínim de quinze dies hàbils, mitjançant anuncis al Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i al tauler d'edictes de l'Ajuntament per tal que els interessats puguin examinar l'expedient i formular les reclamacions que estimin pertinents.

Considerant que les reclamacions presentades hauran de ser resoltes per l'Ajuntament Ple que acordarà, al mateix temps l'aprovació definitiva de l'expedient de modificació de crèdit del vigent Pressupost en la seva modalitat de crèdit extraordinari.

Vist l'informe favorable del Tècnic de Gestió Econòmica de amb la conformitat del Secretari-Interventor.

Per tot això, es proposa al l'Ajuntament en Ple, previ Dictamen de la Comissió Informativa, l'adopció de les següents:



PROPOSTES D'ACORD

PRIMER.- Aprovar inicialment l'expedient de modificació de crèdit núm. 5/2021 en el vigent pressupost per crèdit extraordinari finançat amb baixa d'altres aplicacions pressupostàries del Pressupost de l'exercici de 2021, amb el següent detall:

Baixes en el Pressupost de Despeses

Aplicació Pressupostària	Descripció	Crèdit inicial	Import modificació	Crèdit definitiu
4311.22609.02	Fira Aviram	15.000,00 €	14.270,00 €	730,00 €
Total		15.000,00 €	14.270,00 €	730,00 €

Altes en Aplicacions de Despeses

Aplicació Pressupostària	Descripció	Crèdit inicial	Import modificació	Crèdit definitiu
450.62700.01	Elaboració Projecte Bàsic	0,00 €	14.270,00 €	14.270,00 €
Total		0,00 €	14.270,00 €	14.270,00 €

SEGON.- Exposar al públic l'aprovació inicial al tauler d'anuncis i al Butlletí Oficial de les Illes Balears per un període de quinze dies hàbils, comptats des del dia següent a la seva publicació, posant a disposició del públic la documentació corresponent, durant l'esmentat termini els interessats podran examinar la documentació i presentar reclamacions davant el Ple de la Corporació.

TERCER.- Que es doni compte al Ple de l'Ajuntament de les reclamacions i suggeriments que es formulin, que es resoldran amb caràcter definitiu, o en cas que no es presentin, l'acord inicial s'eleva automàticament a definitiu.

QUART.- De l'expedient de la modificació de crèdits definitivament aprovada, es remetrà còpia a l'Administració de l'Estat i de la Comunitat Autònoma simultàniament a la seva remissió al Butlletí Oficial de les Illes Balears.

No obstant això, el Ple de la Corporació resoldrà allò que estimi més adient als interessos municipals.

Acord: La proposta és aprovada per unanimitat dels assistents.

8è.- Conveni de col·laboració entre l'Ajuntament de Santa Eugènia i l'Agència Tributària de les Illes Balears relatiu a la gestió de pagament de taxes administratives i preus públics locals que es regeixen pel sistema de declaració-liquidació o autoliquidació a través del Portal web de l'ATIB.- Per l'Ajuntament de



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

Santa Eugènia i ATIB s'ha considerat la necessitat i oportunitat de subscriure un Conveni relatiu a la gestió de pagaments de taxes administratives i preus públics locals que es regeixen pel sistema de declaració liquidació o autoliquidació a través del Portal web de l'ATIB i que es considera convenient instrumentar la cooperació entre ambdues Entitats mitjançant la tècnica convencional, atenent el que disposa l'article 57 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de las Bases del Règim Local -LRBRL-, en la redacció que en fa la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local -LRSAL-, i els articles 47 i següents de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic -LRJSP.

Amb aquesta finalitat, s'emet la present Memòria justificativa per a la celebració de l'esmentat conveni, d'acord amb el que estableix l'article 50.1 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del Sector Públic, -LRJSP-:

Primer.- Objecte del conveni:

Gestió de pagaments de taxes administratives i preus públics locals que es regeixen pel sistema de declaració liquidació o autoliquidació a través del Portal web de l'ATIB

Segon.- Necessitat i oportunitat del recurs al conveni:

Conveni

Tercer.- Impacte econòmic:

No té impacte econòmic

Quart.- Justificació del caràcter no contractual de l'activitat a desenvolupar mitjançant el conveni de cooperació:

Exclòs expressament de la Llei 9/2017, de 08 de novembre, de contractes del sector públic.

Cinquè.- Justificació del compliment de les disposicions de l'article 57 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local -LRBRL-, i articles 47 a 53 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic -LRJSP-:

Es compleix tots els requisit formals que estableix la LRBRL i LRJSP.

Conveni de col·laboració entre l'Ajuntament de Santa Eugènia i l'Agència Tributària de les Illes Balears relatiu a la gestió de pagament de taxes administratives i preus públics locals que es regeixen pel sistema de declaració-liquidació o autoliquidació a través del Portal web de l'ATIB (www.atib.es)



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

Parts

Rosario Sánchez Grau, presidenta de l'Agència Tributària de les Illes Balears, amb competència per aquest acte en virtut de l'article 7.2 b de la Llei 3/2008, de 14 d'abril, de creació i regulació de l'Agència Tributària de les Illes Balears.

José Luis Urraca Martín, Batle de l'Ajuntament de Santa Eugènia facultat per a aquest acte per l'acord del Ple municipal de dia 15 de juny de 2019.

Antecedents

1. L'Ajuntament de Santa Eugènia ha delegat a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears la recaptació en període voluntari i executiu de determinats tributs i altres ingressos de dret públic, que s'instrumenta en el Conveni de _____ de _____ de _____ per a la recaptació en període voluntari i executiu de tributs locals i d'altres ingressos de dret públic.
2. La Comunitat Autònoma de les Illes Balears exerceix les competències delegades a través de l'Agència Tributària (ATIB), creada per la Llei 3/2008, de 14 d'abril, a la qual li correspon, segons l'article 2 g, exercir les funcions de recaptació i, si escau, de gestió, d'inspecció i de liquidació dels recursos titularitat d'altres administracions públiques que, mitjançant llei, conveni, delegació de competències o encàrrec de gestió, s'atribueixen a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
3. Atès el desenvolupament de noves eines que permeten en pagament telemàtic de tributs i altres ingressos de dret públic no tributaris a través del Portal de l'ATIB (www.atib.es), l'Ajuntament de Santa Eugènia està interessat que el pagament de les seves taxes administratives es pugui fer de forma telemàtica a través del mòdul habilitat a l'efecte en el Portal de l'ATIB.
4. D'acord amb el que disposen els articles 39 i 140 i concordants de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, les administracions públiques es regeixen, pel que fa a les seves relacions, pel principi de cooperació i, pel que fa a la seva actuació, pel principi d'eficàcia en el servei als ciutadans, i poden dur a terme convenis de col·laboració que, en el cas que afectin corporacions locals, s'han de regir pel que estableix la legislació reguladora del règim local.
5. L'article 57 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, estableix que la cooperació econòmica, tècnica i administrativa entre l'Administració local i les administracions de l'Estat i de les comunitats autònomes, tant en serveis locals com en assumptes d'interès comú, s'ha de desenvolupar amb caràcter voluntari sota les formes i en els termes que preveuen les lleis, i pot tenir lloc, en tot cas, mitjançant els consorcis o convenis administratius que se subscriguin.



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

6. El Ple de l'Ajuntament de Santa Eugènia, en la sessió celebrada dia 2 de juny de 2021, ha adoptat, entre d'altres, l'acord d'aprovar el Conveni de col·laboració amb l'Agència Tributària de les Illes Balears per la gestió de pagament de taxes administratives i preus públics locals que es regeixen pel sistema de declaració-liquidació o autoliquidació a través del Portal Web de l'ATIB ([www. Atib.es](http://www.atib.es)).

Ambdues parts ens reconeixem mútuament la capacitat legal necessària per formalitzar aquest Conveni ____ de ____ de ____, d'acord amb les següents Clàusules

1. Objecte

1. L'objecte d'aquest Conveni de col·laboració entre l'Ajuntament de Santa Eugènia i l'Agència Tributària de les Illes Balears signat el __ de ____ de ____, és que la gestió de pagament de les taxes administratives i els preus públics de l'Ajuntament de Santa Eugènia (d'ara endavant, Ajuntament) que es regeixen pel sistema de declaració-liquidació o autoliquidació es pugui fer a través del Portal web de l'ATIB (www.atib.es).

2. Aquest Conveni és de caràcter administratiu, i es considera inclosa en els articles 4 i següents de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic.

Les controvèrsies sobre la seva interpretació i execució seran resoltes per la Comissió de seguiment prevista a la clàusula 4 del present Conveni.

2. Desenvolupament

1. Correspon a l'Ajuntament:

a) Sol·licitar a l'ATIB, mitjançant un escrit dirigit a la Direcció de l'ATIB, les taxes i els preus públics el pagament dels quals s'hagi de gestionar a través del Portal de l'ATIB, amb indicació del concepte, l'import o quota i l'ordenança on es regulen.

b) Comunicar a l'ATIB qualsevol modificació de les taxes o preus públics municipals que estiguin donats d'alta per a la seva gestió a través del Portal de l'ATIB. En particular, s'han de comunicar a través d'un escrit dirigit a la Direcció de l'ATIB les possibles modificacions del seu import perquè es duguin a terme les corresponents adaptacions en el Portal de l'ATIB.

c) Informar a les persones interessades de la possibilitat que el pagament de les taxes o preus públics es pot fer a través del Portal de l'ATIB.

2. Correspon a l'ATIB establir les mesures tècniques i organitzatives necessàries per garantir la seguretat i eficàcia de les gestions que es facin a través del Portal i informar a l'Ajuntament de les possibles modificacions que es puguin dur a terme. Així mateix,



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

L'ATIB prestarà el servei d'assistència telefònica i telemàtica que es pugui requerir per les persones usuàries del Portal.

L'ATIB no percebrà cap contraprestació per la gestió de pagament de les taxes i preus públics municipals que s'incorporin en el Portal.

3. Una vegada que s'ha donada d'alta la taxa o preu públic en el Portal, la persona interessada té dues possibilitats per fer el pagament, sense que sigui necessari el registre com usuari o usuària en el Portal:

a. Impressió del model d'autoliquidació degudament emplenat i l'ingrés de la taxa mitjançant una entitat bancària col·laboradora. Les passes a fer són les següents:

-Accedir al Portal i triar l'opció Tributs Locals > Gestions telemàtiques – Autoliquidació de taxes i preus públics locals.

- Seleccionar el municipi o organisme, el concepte i emplenar les dades corresponents.

- A la pantalla en què es verifica que el model s'ha generat correctament, pitjar el botó Imprimir. S'imprimirà el model perquè es pugui efectuar el pagament a una entitat bancària col·laboradora.

S'imprimiran 3 còpies del model d'autoliquidació: una per al subjecte passiu, una per l'Ajuntament i una altre per a l'entitat bancària col·laboradora.

3. Ingress de les autoliquidacions

Els pagaments de les autoliquidacions, ja sigui de forma presencial a una oficina d'una entitat col·laboradora o de forma telemàtica, s'ingressaran en els comptes habilitats a l'efecte per l'ATIB i s'ingressaran trimestralment en el compte bancari que, a aquest efecte, determini l'Ajuntament, que l'haurà de comunicar per escrit a l'Àrea Economicofinancera de l'ATIB, sense perjudici que quinzenalment es remeti a l'Ajuntament una relació de les gestions de pagament realitzades.

4. Comissió de seguiment

1. Es crea una Comissió de seguiment integrada per quatre membres, dos representants de l'ATIB, designats per la Direcció de l'ATIB, i dos en representació de l'Ajuntament designats pel Batle.

2. Les funcions de la Comissió, que es reunirà cada cop que ho sol·liciti qualsevol de les dues parts signants, seran les següents:

a) Interpretar i assessorar sobre les qüestions necessàries pel desenvolupament d'aquest Conveni.



b) Resoldre la millor forma de posar en pràctica els aspectes inclosos en el Conveni, així com vigilar i controlar la seva execució.

5. Condicions d'ús i protecció de dades

1. L'ús de les dades no comporta, en cap cas, que l'ATIB n'adquireixi la titularitat. A tots els efectes, la titularitat correspon a l'Ajuntament.

2. L'ATIB es compromet a aplicar, respecte a les dades de caràcter personal que li subministri l'Ajuntament, el que estableix la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digital, el Reial decret 1720/2007 de 21 de desembre pel que s'aprova el reglament de desenvolupament de la Llei orgànica 15/1999, i, en el que sigui d'aplicació, el Reglament general de protecció de dades (Reglament UE 2016/679 del Parlament europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016 relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades, i les disposicions de desplegament o complementàries que es dictin en aquesta mateixa.

3. L'ATIB es compromet a no utilitzar aquestes dades amb altres finalitats distintes de les que es descriuen en aquest Conveni i de les que corresponguin en exercici de les funcions de gestió recaptatòria o de cobrament de deutes. Se'n prohibeix qualsevol tipus de cessió, transferència o comunicació, ni tan sols per a la seva conservació, a altres persones.

4. L'ATIB únicament tractarà les dades conforme a les instruccions del responsable del tractament i per al compliment de les tasques relacionades amb l'objecte d'aquest Conveni.

5. Una vegada resolt definitivament aquest Conveni, l'ATIB procedirà a la destrucció de les dades personals als quals hagi tingut accés així com qualsevol suport o documents en els quals constin tals dades o les retornarà a l'Ajuntament.

6. S'adjunta com a annex al present Conveni les mesures de seguretat que l'encarregat del tractament es troba obligat a implementar d'acord amb allò que preveu o pugui preveure la normativa reguladora en matèria de protecció de dades.

6. Durada

Aquest Conveni té efectes a partir del dia de la seva signatura i té una vigència de 4 anys.

En qualsevol moment abans de la finalització d'aquest termini, les parts poden acordar unànimement la seva pròrroga per un període de fins a 4 anys addicionals o la seva extinció.



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

Palma, ___ de _____ de 2021

Per l'Agència Tributària de les Illes Balears
Eugènia

Per l'Ajuntament de Santa

Annex

1. Mesures de seguretat (nivell de seguretat)

D'acord amb allò que estableix la normativa vigent en matèria de protecció de dades, els fitxers objectes de l'encàrrec de tractament han d'adoptar, per evitar l'alteració, la pèrdua, el tractament o l'accés no autoritzat de les dades personals que conté, un nivell mitjà de seguretat.

Per procurar a les dades tractades per compte del responsable el nivell mitjà de seguretat legalment requerit, l'ATIB s'obliga a adoptar les mesures d'índole tècnica i organitzativa previstes a la normativa vigent en matèria de protecció de dades.

L'encarregada del tractament es compromet a posar en coneixement del responsable qualsevol modificació implantada sobre les mesures de seguretat que, en tot cas, mai no representaran una vulneració de nivell de seguretat indicat.

2. Identificació i autenticació

Els usuaris únicament poden tenir accés autoritzat a les dades personals i als recursos d'informació que siguin necessaris per dur a terme les seves funcions.

Tots els usuaris han de tenir un codi d'identificació, que és únic i que està associat a una contrasenya, que només sap l'usuari i que és personal i intransferible.

No hi ha cap possibilitat que un mateix parell usuari-contrasenya sigui assignat a dos usuaris diferents.

3. Caducitat de les contrasenyes

Tret que sigui necessari un canvi administratiu de la contrasenya perquè se sospita se n'ha romput la confidencialitat o que part del personal autoritzat la sap, la modificació general de les contrasenyes es farà d'acord amb el procediment següent:

- Sistema operatiu: canvi de contrasenyes cada tres mesos.
- Aplicacions: canvi de contrasenyes cada tres mesos.

4. Limitació d'accessos



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

Per complir els principis del document de seguretat, les aplicacions permeten fins a tres intents d'accés fallits. Quan això succeeix, l'aplicació es tanca i l'usuari ha d'intentar connectar-se una altra vegada.

Una vegada superat el límit establert per als intents fallits, el sistema es bloqueja automàticament i és necessari acudir a l'administrador de l'aplicació per desbloquejar-lo i generar una clau nova.

5. Personal

Els òrgans de recaptació de l'ATIB han de mantenir una relació d'usuaris assignats als diferents perfils, que estarà disponible per a l'Ajuntament, que podrà sol·licitar-la en qualsevol moment.

6. Responsables de seguretat

L'ATIB ha designat els responsables de seguretat dels fitxers corresponents.

7. Control d'accés

No es permet l'accés de personal extern a l'ATIB a les dependències d'ubicació dels fitxers.

Els sistemes d'informació i també els fitxers automatitzats processats per aquests es troben a la sala de servidors de la seu situada al carrer de Francesc de Borja Moll, 22 07003 Palma.

Només el personal autoritzat de l'ATIB pot tenir accés físic als sistemes d'informació ubicats a la sala i ha de seguir el procediment que consta en el document de seguretat corresponent.

8. Gestió d'incidències

Les incidències es classifiquen en diferents nivells (lleus, intermèdies o de caràcter crític).

Les incidències es registren en el llibre de registre d'incidències corresponent, que és coordinat i controlat pel responsable tècnic de seguretat.

L'ATIB comunicarà a l'Ajuntament totes les incidències relacionades amb les seves dades.

L'Ajuntament delega als òrgans de l'ATIB la tasca d'autoritzar la recuperació de les dades de fitxers ubicats a les seves instal·lacions.



El registre d'incidències ha d'estar a disposició de l'Ajuntament, que pot sol·licitar-lo en qualsevol moment a l'ATIB.

9. Gestió de suports

L'ATIB ha de mantenir un inventari amb els suports en què emmagatzema les dades de l'Ajuntament, que podrà sol·licitar-los en qualsevol moment.

L'entrada i la sortida de suports es registra en el llibre corresponent, entrades o sortides que només poden ser autoritzades pel responsable tècnic de seguretat.

Els suports amb dades s'etiqueten seguint les pautes següents:

- Els suports d'entrada i sortida de dades inclouen una etiqueta de visualització senzilla per identificar-los fàcilment, que inclou les dades de nom de fitxer font de les dades i el nom del fitxer de sortida inclòs en el suport, la data i l'hora d'enregistrament de les dades en el suport.

- La destrucció de suports haurà de disposar de l'autorització del responsable tècnic de seguretat, i es farà de la manera següent: es destruirà el suport físicament, s'inscriurà la baixa en l'inventari del magatzem de suports, i s'hi inclourà la data de destrucció i la identificació del personal encarregat de destruir-lo. En cas que sigui possible, es reciclaran els rebuigs.

L'Ajuntament delega als òrgans de l'ATIB la tasca d'autoritzar la sortida de suports amb dades dels seus fitxers per exercir la tasca contractada.

10. Còpies de seguretat i recuperació de dades

L'ATIB farà una còpia de seguretat, almenys setmanalment, de les dades de l'Ajuntament. Així mateix, farà un informe de verificació de les còpies de seguretat, almenys semestralment, que posarà a disposició de l'Ajuntament, que podrà sol·licitar-la en qualsevol moment sense avís previ.

L'ATIB no farà proves amb dades dels fitxers de l'Ajuntament.

S'emmagatzemarà una còpia de suport, i també dels procediments de recuperació en una ubicació diferent de la del seu sistema d'informació de l'Ajuntament.

11. Criteris d'arxivament, custòdia de documentació i emmagatzematge de suports no automatitzats

L'ATIB emmagatzemarà les dades dels fitxers de l'Ajuntament de manera que siguin fàcilment localitzables i consultables. Per emmagatzemar documents amb dades de



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

l'Ajuntament, s'utilitzaran dispositius amb mecanismes que n'obstaculitzin l'obertura.

12. Auditories

L'ATIB farà, almenys cada dos anys, una auditoria de les mesures de seguretat implantades en el sistema d'informació en què es tracten les dades dels fitxers de l'Ajuntament, que es podrà sol·licitar en qualsevol moment.

Acord: La proposta és aprovada per unanimitat dels assistents.

9è.- Modificació ordenança municipal reguladora de guals.- Pren la paraula el Sr. Batle, el qual proposa al Ple el dictamen de la Comissió informativa general que fou informat favorablement en la seva reunió del passat dia 26 de maig de 2021.

-Aprovar provisionalment la modificació de l'ordenança municipal reguladora de guals.

Ordenança municipal reguladora de guals

Article 1.- Concepte.

Gual és la reserva d'un espai a la via pública, amb o sense modificació de les voreres davant un edifici, amb finalitat de facilitar l'accés dels vehicles al seu interior.

Article 2.- Fet imposable.

Constitueix el fet imposable, la realització a la via pública o terrenys d'ús públic del següent aprofitament:

La reserva d'espai públic per l'entrada o pas de vehicles de dues o més rodes als immobles i solars d'ús privat, amb o sense modificacions de la vorera.

Article 3.- Organ competent, dipòsit i característiques.

L'Ajuntament és el competent per la concessió de llicències de guals. L'autorització de guals serà de caràcter regulat i sense perjudicis de tercers. La llicència no crearà cap dret subjectiu, i el titular pot ser requerit en tot moment perquè el suprimeixi en el moment que no hagi complert les obligacions de la present ordenança per la qual cosa el titular tindrà que refer la voravia i vorada al estat anterior.

Serà també necessària llicència per a modificació de guals.

El titular de la llicència serà l'únic responsable davant l'Ajuntament de les obligacions que es derivin del seu atorgament, amb independència de la persona que sigui l'usuari.

La placa senyalitzadora correrà a càrrec del contribuent i serà donada per l'Ajuntament.



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

En cas de que el contribuent necessiti dos o més guals per poder exercir el seu dret, només es considerarà efectes del pagament com un únic gual.

El titular podrà estacionar o autoritzar estacionar a un tercer davant del gual, sempre que el vehicle exhibeixi, a un lloc perfectament visible, el distintiu lliurat per l'Ajuntament que l'autoritza a tal efecte.

L'horari dels policies locals per a la retirada dels vehicles estacionats o aparcats davant els guals, serà de dilluns a divendres de les 8:00 hores del matí fins les 20:00 hores del vespre, horari subjecte a disponibilitat del servei de policia.

Article 4.- Subjecte passiu.

Estan obligats a contribuir:

- Les persones físiques o jurídiques titulars de les respectives llicències.
- Els propietaris dels immobles on s'hagin establert l'entrada i sortida de vehicles.

Article 5.- Duració.

La llicència municipal de guals serà de duració indefinida d'ús permanent sense limitació horària a l'entrada – sortida de vehicles.

Article 6.- Requisits.

Per l'obtenció de llicència de guals s'ha d'acreditar:

- L'activitat del local del negoci exigeix necessàriament l'entrada i la sortida de vehicles.
- Disposar d'espai interior lliure per un o més vehicles quan es tracti d'establiments amb exigència de càrrega descàrrega de pesos importants.
- L'edificació destinada a habitatges amb l'obligació de disposar de garatge o aparcament interior.
- Aparcament a interior d'edificis sempre que la capacitat sigui, al menys, per a tres vehicles, o per habitatges aïllats unifamiliars o plurifamiliars (xalets o altres anàlegs).

Article 7.- Documents i característiques.

Els requisits per l'obtenció dels guals són els següents:

- S'ha d'indicar el número i característiques dels vehicles que puguin contenir el local o vivenda particular.
- Informe de viabilitat Policial on figurin les amplades de calçada i voreres i el correcte acondicionament de l'espai interior per a la funció d'aparcament.



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

Característiques :

-La longitud mínima dels guals serà de 4 metres de línia, els de major longitud es consideraran com la suma de la longitud mínima més la fracció corresponent. En cas de que la línia sigui menor es computarà pel pagament de la taxa com la fracció de la línia mínima.

-Les voreres dels guals hauran de ser pintades de color groc, format franja continua de l'amplada de l'encinta't.

-La placa s'ha de col·locar en un lloc ben visible.

Article 8.- Obligacions.

Les obligacions del titular de la llicència són les següents:

-La conservació en perfecte estat del paviment i de la placa senyalitzadora.

-Efectuar en el gual i al seu càrrec, les obres ordinàries de manteniment corresponents.

Article 9.- Quota tributària i pagament.

a) S'estableix un mòdul general de 40,00 € per 4 metres lineals i any.

b) En el cas de senyalitzacions per entrades, que per la seva poca amplària no permetin realitzar la maniobra d'entrada i sortida del vehicle de la cotxeria, i sempre que es consideri necessari senyalitzar, a més de la porta d'accés, la voravia d'enfront, la quota a satisfer s'incrementarà en 10,00 €

c) Per cotxeres amb varies places la tarifa a aplicar serà la següent:

-de 4 a 6 places, 55,00 €/any

-de 7 a 8 places, 65,00 €/any

-de 9 ó més places, 85,00 €/any

d) Autorització per estacionar un vehicle davant del gual, 20,00 €/any

L'obligació de pagament de la taxa neix en el moment en que l'aprofitament sigui concedit o des de que el mateix s'iniciï, si es fa sense autorització. El pagament es realitzarà mitjançant transferència bancària i el dret tindrà una durada anual.

En cas de que la línia tingui una longitud superior a quatre metres, es podrà cobrar un plus de 10,00 euros la línia, sempre d'acord amb l'informe tècnic de la Policia Local.

Article 10.- Infraccions.

Les infraccions són les següents:



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

- A.-La construcció d'un gual sense haver obtingut la prèvia llicència.
- B.-L'aparcament o estacionament davant un gual i línia groga, sense el distintiu lliurat per l'Ajuntament que ho autoritzi.

Article 11.- Sancions.

En cas de realitzar la infracció de l'apartat A de l'article anterior, la persona responsable serà sancionada amb una multa de 200,00 euros.

En cas de realitzar la infracció de l'apartat B, serà sancionat amb la multa que assenyalava en cada moment la legislació estatal de la matèria, així com els costos del trasllat dels vehicles al dipòsit assenyalat per l'Ajuntament a la nota que deixarà exposada on es trobava el vehicle.

Article 12.- Prohibicions.

- Queda prohibit qualsevol altra forma d'accés de vehicles a l'interior dels edificis mitjançant rampes o elements mòbils o fixos que envaeixen la vorera.
- L'existència d'un gual, impedeix l'estacionament de vehicles davant seu, encara que en el propi vehicle s'hi trobi el conductor, amb l'excepció d'aquells que constin d'autorització mitjançant el distintiu lliurat per l'Ajuntament.
- No es concedirà la llicència de guals per aquells habitacles i locals, que per no estar el seu interior habilitat per l'estacionament d'un vehicle, no tenen la suficient amplada porta d'accés, o estar situats en vials que no permetin de disposar del suficient radi de gir per l'entrada, fossin causa que els vehicles obstaculitzessin la calçada per realitzar maniobra d'accés.
- La modificació posterior de qualsevol característica que consti a llicència del gual, la manipulació dels elements que el formen i/o l'ús diferent al destinat de l'interior del garatge. Seràn els agents de la Policia Local els encarregats de fer les comprovacions periòdiques de vigilància del compliment del correcte us del gual.

Article 13.- Anul·lacions.

Les llicències de guals s'anul·laran:

- Per no conservar en perfecte estat el seu paviment o pintura.
- Per ús indegut del gual.
- Per canviar les circumstàncies en base a les que es concedí la llicència.
- Per incompliment de qualsevol de les obligacions imposades en aquesta Ordenança.

La present ordenança entrarà en vigor a partir de la publicació del seu text íntegre en el B.O.I.B., el que es fa públic per a general coneixament.

Acord: La proposta és aprovada per unanimitat dels assistents.



10è.- Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes per a Sta. Eugènia.- Pren la paraula el Sr. Batle, el qual proposa al Ple el dictamen de la Comissió informativa general que fou informat favorablement en la seva reunió del passat dia 26 de maig de 2021.

-Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes per a Santa Eugènia.

Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes per a l'Ajuntament de Santa Eugènia 2020-2024

Contingut

1. Introducció
- 1.1. Marc legal en el que s'enquadra el Pla
2. Principis
- 2.1. Que és un Pla d'Igualtat?
- 2.2. Estructura del Pla d'Igualtat
- 2.3. Vigència del Pla
- 2.3. Àmbit d'aplicació
3. Compromís de l'organització amb la igualtat
4. Àrees d'actuació
5. Objectius generals del Pla d'igualtat
6. Objectius específics i accions
7. Comissió d'igualtat. Seguiment de la implantació
8. Seguiment i avaluació
- Annex I: Definicions d'interès
1. Introducció

El Consell de Govern, a proposta de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques, en la sessió de 8 de juliol de 2016, va adoptar la decisió d'impulsar la implantació de mesures dirigides a fomentar la igualtat entre dones i homes en les entitats que conformen el sector públic autònom.

Partint de la premissa que la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes s'ha de materialitzar en les administracions públiques, va sorgir la necessitat d'elaboració i posteriors actualitzacions d'un pla d'igualtat d'oportunitats per al personal de l'Ajuntament de Santa Eugènia.

Aquest Pla d'igualtat no s'ha desenvolupat només per complir amb la llei, sinó que es tracta d'un projecte, amb accions concretes i mesures fermes per tal de reduir al màxim les desigualtats de gènere que hagin sortit reflectides al diagnòstic previ. També és el resultat d'un procés en el que ha participat la pràctica totalitat de la plantilla, Batllia i la representació legal dels treballadores i les treballadores.

Dia 11 de febrer de 2020, a l'Ajuntament d Santa Eugènia es va crear una Comissió d'Igualtat Paritària.



1.1. Marc Legal en el que s'enquadra el Pla

A l'Estat espanyol, la Constitució de 1978 proclama en el seu Article 1: "Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic, la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític".

Així mateix, l'Article 14, escomet el "dret a la igualtat i la no discriminació per raó de sexe"; i, per la seva banda, l'Article 9.2 "consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de la persona i dels grups en què s'integra, sigui real i efectiva".

El ple reconeixement de la igualtat formal en l'àmbit jurídic es va completar amb l'aprovació de la Llei Orgànica, 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEMH), dirigida a fer efectiva aquesta igualtat real, remenant els obstacles que impedeixen aconseguir-la. L'Article 45.1 de la LOIEMH obliga les organitzacions a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i per a això hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau, acordar, amb la representació legal dels/ de les treballadors/es.

Per altre banda, al Decret 24/2015, de 7 d'agost, de la presidenta de les Illes Balears, estableix com competències a exercir per la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques la gestió, l'impuls i la coordinació de les polítiques i els plans d'igualtat entre les dones i els homes empleats/des públics/ques de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Des del punt de vista també autonòmic, cal destacar la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears. Aquesta llei té per objecte establir i regular els mecanismes i dispositius, com també les mesures i els recursos, dirigits a promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. Aquesta llei és aplicable a les administracions públiques de les Illes Balears. Tant la Llei orgànica 3/2007 com la Llei 11/2016, de caràcter autonòmic, obliguen les entitats locals a aprovar plans d'igualtat.

Cal assenyalar les noves competències pròpies dels municipis en matèria d'igualtat i violència de gènere. El 3 d'agost es va publicar en el BOE el Reial decret llei 9/2018, de 3 d'agost, de mesures urgents per al desenvolupament del Pacte d'Estat contra la violència de gènere. La disposició final primera de l'esmentada norma modifica la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, i hi afegeix un paràgraf o), a l'apartat 2 de l'article 25 de la Llei, amb la redacció següent:

Aquesta modificació legislativa és significativa perquè atribueix als municipis competències pròpies en les matèries de promoció de la igualtat entre homes i dones, com també contra la violència de gènere, que hauran d'exercir en els termes de la legislació de l'Estat i de la comunitat autònoma.



El RDL 9/2018 també preveu, a la disposició final tercera, la distribució de fons destinats al compliment del Pacte d'Estat en matèria de violència de gènere, assignats als ajuntaments per programes dirigits a l'erradicació de la violència de gènere. Aquesta línia d'ajuts es configura com una transferència finalista i directa als ens locals, prevista a la disposició final sisena de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2018.

Finalment, en el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, s'estableixen noves obligacions entre les quals destaca l'obligada inscripció de el Pla en el Registre de Plans d'Igualtat d'empreses de la Direcció General de Treball i de les autoritats laborals de les Comunitats Autònomes (article 46.5 LO 3/2007).

2. Principis que regeixen el Pla d'igualtat

2.1. Què és un Pla d'igualtat?

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures d'igualtat i accions positives que persegueix integrar el principi d'igualtat entre dones i homes a les organitzacions. Les característiques que regeixen el pla són:

2.2. Estructura del Pla d'igualtat

El pla d'Igualtat s'estructura en els següents apartats:

- Diagnòstic de la situació de partida de dones i homes a l'entitat. S'ha dut a terme un diagnòstic de situació que es va realitzar a partir de l'anàlisi de la informació quantitativa i qualitativa aportada per l'ajuntament (característiques de la plantilla, accés, contractació i condicions de treball, promoció, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, assetjament sexual i per raó de sexe, política de comunicació i sensibilització en Igualtat i formació).
- Pla d'Igualtat: Programa d'actuació elaborat a partir de les dades actualitzades de l'anterior diagnòstic i de les mancances detectades en matèria de gènere. Així doncs, s'estableixen els objectius a assolir per fer efectiva la igualtat, les mesures i accions positives necessàries per aconseguir els objectius assenyalats, un calendari d'implantació i indicadors i/o criteris de seguiment de les accions.
- El programa d'actuacions té una doble finalitat; d'una banda, definir les mesures correctores de les desigualtats existents i de l'altra, especificar mesures que garanteixin que tots els processos que es realitzen en l'organisme públic, tenen integrat el principi d'igualtat entre sexes.
- Seguiment i avaluació del compliment del pla, a través de les persones designades per cada part que recullin informació sobre el seu grau de realització, els seus resultats i el seu impacte a la l'ajuntament.



2.3. Vigència del Pla

Per assolir els objectius d'aquest pla per mitjà de les mesures acordades, es determina un termini de vigència de 4 anys, a comptar des de la seva signatura. A la meitat, transcorreguts dos anys, és necessari fer una revisió del compliment del pla.

Finalitzat el termini acordat, començarà l'elaboració del següent pla, i ha de fixar el termini de constitució de la comissió negociadora almenys, amb dos mesos d'antelació a la finalització d'aquest.

Fins que no s'acordi un nou pla continuarà la vigència de l'anterior i les funcions establertes per la comissió de seguiment.

2.4. Àmbit d'aplicació

Aquest pla d'Igualtat és d'aplicació per a tot el personal de l'Ajuntament de Santa Eugènia, qualsevol que sigui la seva categoria professional.

3. Compromís de l'organització amb la igualtat

El personal de l'Ajuntament de Santa Eugènia, representat per la Batllia i en particular, per la Regidoria de Benestar Social, que inclou les àrees de Gent gran, Benestar social, Salut pública i Igualtat, ha demostrat un ferm compromís per dur a terme aquest Pla d'igualtat de gènere específic per al personal del Consistori.

Per a l'elaboració d'aquest pla 2020-2024, s'ha pres com a referència el diagnòstic de la situació elaborat a l'inici del 2020, sobre la posició de les dones i homes dins d'aquest organisme, per detectar la possible presència de discriminacions i desigualtats que puguin existir, en referència a la igualtat de gènere i que requereixin adoptar una sèrie de mesures destinades a la seva eliminació i correcció.

Aconseguir la igualtat real suposa no només evitar les discriminacions per raó de gènere (basades en el diferent tracte rebut per i de les persones en funció del gènere al qual pertanyen), sinó també, advocar per la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la cultura organitzativa i les polítiques d'igualtat d'oportunitats, la discriminació i l'assetjament sexual i per raó de sexe, el llenguatge igualitari, l'accés, la promoció i les condicions de treball, les retribucions, la formació, la conciliació i la coresponsabilitat, la violència masclista i la sensibilització cap al col·lectiu LGTBI.

És una aposta més forta per conscienciar, aprofundir en la formació de tot el personal i eliminar tota pràctica que pugui estar impeding la plena igualtat a l'ajuntament.

A més, es fa necessària una total transversalitat en la implantació de les polítiques d'igualtat i és imprescindible la feina i la implicació de tothom per aconseguir el que



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

hauria de ser la norma i no l'excepció: que dones i homes rebin el mateix tracte i tinguin els mateixos drets i consideracions en tots i cadascun dels àmbits de la seva vida.

Àrees d'actuació

4. Àrees d'actuació

Àrea 1: Cultura en matèria d'igualtat d'oportunitats

Les actuacions de l'Ajuntament de Santa Eugènia, en matèria d'Igualtat d'oportunitats, estan lligades a la percepció generalitzada, tant del personal, com de càrrecs de responsabilitat, cap a l'expressió del compromís de la Batllia i de la pròpia entitat, amb el principi d'igualtat entre dones i homes i com aquest impregna la seva cultura organitzativa. Els elements que componen la cultura organitzacional no són conceptes abstractes, sinó que a l'entitat es transformen en actituds i formes d'actuar. És important captar aquestes últimes i analitzar-les, per trobar vies de transmissió de valors lligats a la Igualtat.

Àrea 2: Llenguatge igualitari i comunicació

La comunicació a l'ajuntament ha de possibilitar que, el que passa es conegui, que l'important sigui compartit i que l'entitat es projecti en la societat. Perquè hi hagi millores en igualtat, han d'existir una sèrie d'actuacions i que, a més, aquestes siguin conegudes. Pel que fa a la comunicació, no només serà important què comuniquem, sinó com ho fem, evitant d'aquesta manera incoherències que puguin sorgir entre el que l'entitat porta a terme a l'elaborar millores en l'àmbit de la Igualtat i el que es pugui comunicar, transmetent de una forma sexista, és a dir, de forma discriminatòria.

El llenguatge, a més, ajuda a que es canviïn conceptes i postures, com a eina d'estructuració mental del món.

Àrea 3: Accés, promoció i provisió al lloc de feina.

La política d'accés i contractació és la que impregna tots els processos d'incorporació a l'Ajuntament. Aquesta política s'ha d'orientar de manera que eviti que el gènere o la situació personal d'algú, sigui un condicionant en el procés d'accés. Es tracta d'analitzar, en definitiva, els processos de reclutament i selecció per tal d'avaluar el grau de neutralitat des del punt de vista del gènere. També s'analitzen les percepcions, imatges, estereotips i creences sobre si hi ha qualitats femenines i masculines per a la valoració de l'acompliment en els diferents llocs de treball, l'accessibilitat de dones i homes a cada lloc i si n'hi ha, les inclinacions i preferències de dones i homes.

L'accés al desenvolupament professional i a la promoció ha de permetre l'evolució dins de l'entitat i aquesta, a més, ha de vigilar els processos de promoció i desenvolupament, perquè es vetlli per la no discriminació de dones en llocs de responsabilitat.

Àrea 4: Condicions del treball i anàlisi retributiva.

Determinar les condicions de treball del personal particularment, per evitar, en la mesura del possible, greuges comparatius en conceptes salarials, condicions, complements (específic, de destí, de residència, etc.)



Àrea 5: Formació

Assegurar l'accés a la formació en totes les categories professionals i que aquesta sigui neutral; facilitant capacitació a aquelles persones que més dificultats tenen i que pertanyen al col·lectiu menys representat, perquè aquesta formació pugui ser un suport pel seu desenvolupament professional. Afavorir la formació en temes d'igualtat de gènere, sensibilització i promoció de la mateixa.

Àrea 6: Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

La prevenció de la salut de les dones ha de tenir present, no només el factor biològic relacionat amb la capacitat reproductora d'aquestes, sinó les diferències corporals, de socialització, de rols a exercir i d'exigències afegides a la parada. Des de salut laboral, s'ha de tenir en compte el fenomen conegut com a "sostre de vidre", que fa referència a les barreres amb què es troben les dones per accedir a càrrecs de responsabilitat, l'extrema dedicació i esforç i com repercuteix en la salut laboral de les dones. Dins d'aquesta àrea, mereixen especial atenció també aquelles mesures encaminades a prevenir l'assetjament a la feina, tant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. La política de l'ajuntament ha de donar prioritat a la incorporació d'un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe conegut per la plantilla.

Àrea 7: Conciliació i coresponsabilitat.

Entenem la conciliació de la vida personal, familiar i laboral com la possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar; el laboral i el social d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per a desenvolupar-se en els diferents àmbits de la vida.

La conciliació de la vida laboral, personal i familiar és totalment necessària perquè tant homes com dones tinguin les mateixes oportunitats laborals. Per això, cal facilitar en la mesura del possible, tant a homes com a dones, horaris i realització de formacions flexibles, o una bona difusió pel millor coneixement de les mesures de conciliació que posseeix l'entitat, entre d'altres, per a un millor coneixement d'aquestes. Es tracta igualment, d'afavorir una major coresponsabilitat dels homes en l'ús de determinats drets de conciliació familiar, personal i laboral.

Àrea 8: Violència masclista

Davant d'una conjetura social de màxima gravetat, l'abordar la violència masclista, com a manifestació de la discriminació, de la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'ha convertit en una estratègia transcendental de la gestió de persones. Les entitats i l'equip humà que les conformen tenen una important responsabilitat en aquest aspecte com a agents clau en la societat i la sensibilització del personal, així com a contribuir al desenvolupament d'un món més just i menys desigual.

Àrea 9: Col·lectiu LGTBI.

De la mateixa manera, cal una conscienciació absoluta cap al col·lectiu LGTBI i a la diversitat sexual, també dins les entitats, tant públiques com privades.



Objectius generals del Pla d'igualtat

5. Objectius generals del Pla d'igualtat

La negociació i adopció del present Pla d'Igualtat té com a objectiu avançar en la igualtat de gènere, incloent per a això, accions que derivin en aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones.

En concret, des de la fase de diagnòstic, i prenent com a punt de partida l'informe final de la diagnosi de situació, objecte d'anàlisi, s'han establert els següents objectius generals:

Avançar en la Igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones i assegurar que la comunicació interna i externa promouen una imatge inclusiva.

Garantir processos d'accés que compleixin el principi d'igualtat de tracte i oportunitats, i promoure la presència equilibrada entre dones i homes en tots els àmbits de l'Ajuntament.

Vigilar l'aplicació de la política salarial per a garantir la igualtat retributiva en treballs d'igual valor.

Sensibilitzar i formar en igualtat de tracte i oportunitats a la plantilla, per garantir l'objectivitat i la igualtat entre dones i homes en tots els processos.

Fomentar la presència de criteris d'igualtat en tots els processos relatius a l'àrea de promoció.

Facilitar l'exercici dels drets de conciliació, informant d'ells i fent-los accessibles a tota la plantilla.

Introduir la perspectiva de gènere en la política de salut laboral i garantir que tota la plantilla gaudeixi d'un entorn de treball lliure de situacions d'assetjament.

Lluitar contra la violència de gènere i contra la discriminació per orientació sexual, des de l'Ajuntament, tan interna com externament.

Objectius específics i accions

6. Objectius específics i accions

ÀREA 1: Cultura de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats				
Descripció Objectiu General		Incorporar el valors d'Igualtat i equitat a l'Ajuntament. Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere a totes les accions de l'entitat.		
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Garantir la incorporació i posterior continuïtat dels valors d'igualtat i equitat a l'ajuntament.	Dissenyar i enviar, per part de Batllia i regidoria, una nota informativa de difusió del compromís de l'ajuntament en matèria d'Igualtat amb motiu del nou Pla d'Igualtat.	1. Nota informativa elaborada. 2. Llista de destinataris. 3. Nota informativa enviada.	3Q 2020
2	Difusió del Pla d'Igualtat a l'ajuntament a tots els grups d'interès (personal intern, proveïdors, seguidors en xarxes si escau, etc.)	Informar del Pla d'igualtat a les diferents àrees de l'ajuntament per assegurar la visibilitat del projecte, a través d'una presentació al personal.	1.Nre. de persones que han assistit a la presentacions/ Total plantilla	3Q 2020



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

		Crear un espai de comunicació on es doni accés a tota la informació disponible d'Igualtat (normativa, pla, recomanacions, etc.) i posar a disposició de totes les persones de l'ajuntament, el Pla d'Igualtat.	1. Dispositiu habilitat 2. Informació disponible per consulta.	4Q 2020
3	Establir una estructura competent per liderar i coordinar les estratègies en matèria d'Igualtat.	Assignar una persona responsable d'Igualtat la funció de la coordinació del seguiment l'avaluació del Pla d'Igualtat, així com la dinamització del compliment de les mesures per part de l'ajuntament.	1. Persona/es nomenada/es.	4Q 2020
4	Consolidar els coneixements dels/de les membres de la Comissió per tal d'incloure la Igualtat en les polítiques transversals mitjançant el suport de la Comissió.	Organitzar un taller de formació i informació en Igualtat, on es desenvolupi el tema de la igualtat en general i del Pla d'Igualtat en particular, a la Comissió.	1. Definir continguts del taller. 2. Nombre de accions impartides. 3. Membres del C.IGL. que han assistit / total membres.	4Q 2020
5	Garantir la transversalitat del principi d'Igualtat en l'elaboració i l'execució de les disposicions normatives, definició i pressupostació en tots els àmbits i desenvolupament del conjunt de totes les activitats.	Revisar la integració de la perspectiva de gènere en la gestió de personal, pressupostació, comunicació, contractació, etc.	1. Nombre d'àrees revisades. 2. Nombre d'àrees modificades amb perspectiva de gènere.	Durant la vigència del Pla

AREA 1: Cultura de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats

Descripció Objectiu General		Incorporar el valors d'Igualtat i equitat a l'Ajuntament. Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere a totes les accions de l'entitat.		
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
6	Incorporar la perspectiva del gènere en la recollida, l'elaboració i la difusió de la informació	Reunió amb responsables per a l'adaptació de dades, formularis i estadístiques amb variable de gènere, per incloure-la i obtenir dades estadístiques desagregades per sexes.	1. Relació de documents a adaptar. 2. Nombre de documents adaptats/nombre total documents.	1Q 2021
7	Crear nous documents gràfics d'informació i consulta en material d'igualtat.	Elaboració d'un Fullet informatiu que mostri els punts més importants del Pla d'Igualtat.	1. Definició dels punts que es volen impulsar. 2. Fullet elaborat.	4Q 2020
		Elaboració d'un Decàleg d'Igualtat que reculli els 10 punts més significatius en matèria d'igualtat.	1. Definició dels punts que es volen impulsar. 2. Decàleg elaborat.	4Q 2020
		Difusió del Fullet i Decàleg a través de tots els canals de comunicació interns.	1. Nombre de persones que ha rebut documentació / total plantilla.	1Q 2021
8	Promoure bones pràctiques amb les empreses col·laboradores de l'ajuntament.	Revisar els criteris d'Igualtat de licitació, adjudicació i execució per a la contractació d'empreses externes a la instrucció de clàusules socials.	1. Revisió i enumeració de criteris. 2. Nombre mesures adoptades sobre els mínims que marca la llei a la instrucció.	Durant la vigència del Pla
		Revisar l'acompliment de la inclusió de les clàusules socials als documents de subcontractació o licitacions com a requisit valorable per a la contractació.	1. Nombre de contractes revisats / total empreses	4Q 2020
		Continuar amb les agendes d'actes del 8 de Març, dia de les dones, i del 25 de Novembre (semanal), Dia contra la violència cap a les dones, accions en matèria d'igualtat i/o prevenció de les violències masclistes adreçades específicament personal municipal.	1. Nre. d'accions realitzades / previstes. 2. Grau de participació (gènere, àrea, categoria professional)	Durant la vigència del Pla

AREA 1: Cultura de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats

Descripció Objectiu General		Incorporar el valors d'Igualtat i equitat a l'Ajuntament. Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere a totes les accions de l'entitat.		
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
9	Garantir una presència equilibrada d'homes i dones en actes públics (presentacions de serveis o esdeveniments).	Definició de mecanismes per a assegurar una presència equilibrada dels empleats i les empleades en actes públics o comissions de treball.	1. Criteris definits i aplicats. 2. Nre. d'actes i percentatge de dones / total persones.	Durant la vigència del Pla
10	Seguiment del Pla. Controlar a través de diferents mecanismes, l'avanç de les	Comissió d'Igualtat: celebrar reunions trimestrals per a vetllar pel	1. Núm. reunions Comissió / any	Durant la vigència del Pla



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

<p>Accions del Pla d'Igualtat, així com el seu impacte en la plantilla.</p>	compliment del pla i fer seguiment.	2. Actes de les reunions.	Q3 2022 i Q3 2024
	Realitzar enquestes bianuals amb l'objectiu de conèixer l'impacte que tenen les accions d'Igualtat entre la plantilla: grau de coneixement de les mesures, nivell de satisfacció, suggeriments, etc.	1. Enquesta elaborada. 2. Núm. d'enquestes contestades. 3. Informe resultats enquestes.	
	Mesurar anualment el nombre d'accions dutes a terme en matèria d'igualtat i analitzar les possibles desviacions existents.	1. Nombre d'accions dutes a terme anualment. 2. Nombre de desviacions detectades.	Q4 2021/2022/2023
	Elaborar un informe anual, que reflecteixi l'evolució de les mesures, les desviacions oposades (si n'hi ha) i l'adequació del Pla al respecte.	1. Informe de seguiment anual. 2. El nombre. D'accions aconseguides vs. Nombre d'accions totals	Q4 2021/2022/2023
	Elaborar un informe a la finalització del Pla, que reflecteixi l'evolució de la implantació de les mesures, la readaptació si ha estat necessària i les obstacles trobats (si n'hi ha), per a dur a terme les accions. Així mateix, contemplarà les línies per les quals el següent pla haurà de treballar.	1. Informe final	Q3 2024

AREA 2: Llenguatge igualitari i comunicació				
Descripció Objectiu General		Consolidar la comunicació interna i externa de l'ajuntament des de la perspectiva de gènere i garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu a la totalitat de les comunicacions.		
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Com Ext: tenir especial cura de la imatge pública de l'ajuntament pel que fa als estereotips de gènere, per a afavorir una imatge no sexista.	Revisar els continguts i imatges que s'utilitzin per dur a terme les comunicacions que mostrin un tractament igualitari entre dones i homes.	1. Registre d'imatges detectades i modificades. 2. Documents i publicacions revisades.	Q1 2022
		Establir mecanismes que garanteixin una imatge externa no sexista en la publicitat, en les publicacions de l'ajuntament i a la web, amb especial cura de la imatge pública dels grups en què la dona està infrarepresentada i afavorir el canvi d'imatge.	1. Nombre de mecanismes impulsats: guia, instrucció, manual, web, etc.	Durant la vigència del Pla
2	Sensibilitzar el personal de l'ajuntament, sobre la importància de l'ús d'un llenguatge igualitari per garantir la visibilitat de les dones i la no discriminació.	Realitzar una revisió i actualització de documentació oficial, registres, plantilles i rotulació/senyalització i adaptar-los amb llenguatge inclusiu.	1. Nombre de textos a revisar. 2. Nombre de textos modificats. 3. Nombre de ròtuls i senyals revisats i llistats. 4. Nombre de ròtuls i senyal adaptats.	Q1 2022
		Assegurar el llenguatge inclusiu en la denominació dels llocs de treball (i catàleg, quan es realitzi). Revisar les denominacions dels llocs de treball per a que totes estiguin formulades en llenguatge inclusiu.	1. Concreció de la RLLT. 2. Realització del catàleg.	Q2 2022
		Posar en marxa accions i campanyes necessàries perquè tota norma, escrit administratiu, formulari o web institucional, respecti l'ús del llenguatge no sexista i no suposi un menyspreu per raó de sexe.	1. Nombre de campanyes/accions de recordatori ús llenguatge inclusiu.	Q3 2022
3	Donar les eines necessàries per al correcte ús d'un llenguatge neutre, de forma que el personal pugui tenir les eines necessàries per utilitzar-ho.	Desenvolupar un Manual d'usos no sexistes del llenguatge i facilitar a tota la plantilla (i al personal extern) la versió digital per la seva consulta quantes vegades es necessiti.	1. Manual elaborat. 2. Accions de difusió del Manual.	Q1 2022
		Realitzar tallers de formació en llenguatge inclusiu, especialment i en major profunditat a la persona responsable de fer els comunicats.	1. Nombre de tallers proposats i realitzats. 2. Nombre de persones assistents/ Nombre total persones. 3. Formació a persona responsable fer comunicats.	Q4 2022



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

ÀREA 3: Accés, promoció i provisió al lloc de feina				
Descripció Objectiu General		Assegurar una real igualtat d'accés i oportunitats entre els gèneres en l'accés i la provisió dels llocs de feina.		
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Garantir la visibilitat de les dones i la no discriminació a l'accés, ocupació i la promoció.	Revisar i eliminar dels impresos de sol·licitud de les entrevistes d'accés (en el cas que n'hi hagi), qualsevol pregunta de contingut sexista o sobre la vida personal de les persones candidates.	1. Documents revisats. 2. Continguts eliminats.	Q2 2021
		Garantir que, en la composició de tribunals i òrgans de contracció de personal, com també en les comissions de valoració, es respecti el principi de presència equilibrada entre dones i homes.	1. Nre. i definició de mecanismes impulsats per evitar el desequilibri.	Durant la vigència del Pla
		Penjar les vacants disponibles a les xarxes socials, amb el fi d'impulsar una total transparència de les places.	1. Data de notificació a les xarxes socials de les vacants disponibles.	Durant la vigència del Pla
2	Incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere per garantir la integració del principi d'igualtat de dones i homes en els procediments d'accés, promoció interna i provisió.	Establir en convocatòries de nou personal la prioritat de seleccionar persones de col·lectius menys representats en cas d'empat en punts (respectant circumstàncies especials).	1. Inclusió a les bases.	Durant la vigència del Pla
		Per las processos selectius (accés, provisió, etc.), realitzar estudis estadístics que determinin les dades desagregades per sexes.	1. Elaborar una taula excel·lon s'inclouin les dades de cada procés. -Presentades -Admeses -Adjudicades -Segregades per sexe i en ordre d'adjudicació.	Durant la vigència del Pla
3	Mantenir i seguir potenciant la presència i participació de les dones en els llocs de treball de responsabilitat, contribuint a l'augment de la seva presència, com a desenvolupament i promoció professional.	Incloure en el pla de formació que s'elabori, cursos que tinguin per objecte reforçar les habilitats directives; es procurarà, dins les possibilitats, reservar places per a les dones.	1. Nombre de cursos realitzats. 2. Nombre de participants/ Nombre total persones 3. Nombre de dones inscrites / total dones 4. Nombre dones llocs de responsabilitat/total llocs responsabilitat 5. Evolució anual d'increment promocions a llocs de responsabilitat.	Durant la vigència del Pla
4	Conscienciar i sensibilitzar a la totalitat de la plantilla, així com també a les persones responsables, de la importància de la igualtat de gènere en matèria d'accés al lloc de feina.	Assegurar que les preguntes realitzades a les entrevistes d'incorporació de personal es relacionen exclusivament amb els requeriments de lloc de feina.	1. Descriure temes/referències que no es poden demanar. 2. Llistar preguntes no permises.	Q3 2021
		Incloure als processos d'accés, les formacions relacionades amb la igualtat de gènere com a mèrit en tots els llocs de treball, amb el barem que determini la convocatòria.	1. Revisió de les bases. 2. Inclusió com a mèrit de formació relacionada amb igualtat.	Q1 2022
		Realitzar un taller de formació relatiu a la igualtat de gènere en matèria de selecció de personal. Formar a les persones que fan selecció en com dur a terme el procés tenint en compte la obligatorietat d'alguns aspectes en matèria de discriminació (oferta, entrevista).	1. Taller realitzat 2. Nre. de participants/plantilla total	Q1 2022



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

AREA 4: Condicions de treball i anàlisi retributiva.				
Descripció Objectiu General		Eliminar les desigualtats per raó de sexe en matèria retributiva i garantir unes condicions de treball que contemplin la igualtat de gènere.		
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Concretar la situació laboral de tota la plantilla i prendre decisions referents a les funcions, responsabilitats.	Desenvolupar la descripció completa de llocs de treball (CLLT) de l'ajuntament, com a eina bàsica de gestió dels recursos humans per tal de prendre decisions més rigoroses pel que respecte a les condicions i responsabilitats i consegüentment, aspectes retributius.	1. Catàleg de llocs de treball elaborat i consensuat.	Q1 2022



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

Descripció Objectiu General		AREA 5: Formació.		
Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la formació sense discriminació.		
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Definir un procediment per a establir el pla de formació.	Dissenyar un detecció de necessitats formatives: elaboració i passació d'enquestes a la totalitat de la plantilla de forma anual, adaptades a les necessitats dels serveis i anàlisi de la informació obtinguda.	1. Detecció de necessitats (enquesta) realitzada. 2. Valoració i anàlisi dels resultats.	Q1 2021
		Disseny i elaboració d'un pla de formació anual.	1. Elaboració del Pla de Formació. 2. Posada en marxa del pla de formació.	Q1 2021
		Incloure a la detecció de necessitats formatives preguntes específiques de l'interès per la formació en cursos de gènere, diversitat sexual o violència masclista.	1. Realitzar detecció necessitats formatives anual. 2. Preguntes incloses gènere. 3. Respostes del personal/total persones.	Q1 2021
		Informar el professorat (intern i extern) que tant el material com el llenguatge utilitzat, ha d'incloure la perspectiva de gènere.	1. Texte informatiu creat. 2. Accions d'informació al professorat. 3. Anàlisi de material i llenguatge utilitzat a través de l'enquesta d'avaluació o valoració del curs.	Durant la vigència del Pla
		Realitzar seguiments del pla de formació per avaluar l'eficàcia i la qualitat de la formació.	1. Avaluació de l'eficàcia i qualitat de la formació de l'acció formativa/total accions. 2. Avaluació de necessitat de realitzar altres cursos a la finalització del curs/total cursos.	Durant la vigència del Pla
		Establir un sistema de recollida de dades per sexe, nombre d'hores i tipus de cursos, que permeti analitzar la formació des de la perspectiva de gènere.	1. Registre de recollida de dades realitzat. 2. Percentatge de dones/total plantilla.	Durant la vigència del Pla

Descripció Objectiu General		AREA 5: Formació.		
Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la formació sense discriminació.		
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
2	Sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat de gènere, garantint així un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere.	Impartir formació en matèria de gènere per a tot el personal, tant de nova incorporació com personal amb antiguitat.	1. Nombre d'accions impartides. 2. Nombre de persones que han rebut formació/total persones.	Q3 2021
		Oferir tallers sobre Noves Masculinitats al sector masculí de la plantilla, de manera voluntària i amb l'objectiu de fomentar l'equitat i la correspondència entre homes i dones i eliminar estereotips sexistes per al gènere masculí.	1. Nombre d'accions impartides. 2. Nombre de persones que han rebut formació/total persones. 3. Control d'assistència signat o llistat de les persones que han realitzat el curs, inclosa la data, si es realitza en un format que no sigui presencial.	Q2 2023
3	Assegurar que el Pla de Formació inclogui formació en habilitats de gestió que afavoreixin el desenvolupament professional.	Realitzar accions formatives que afavoreixin el desenvolupament d'habilitats com: gestió de l'estrès, gestió del temps, habilitats comunicatives, lideratge.	1. Nombre d'accions formatives.	Q2 2022
4	Assegurar que la formació es trobi a l'abast de tot el personal sense que la impossibilitat de conciliar	Permetre i a més, afavorir que el personal pugui acudir a les activitats formatives durant els	1. Nombre de persones en formació durant permís/Nombre de persones en permís.	Durant la vigència del Pla



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

	la vida laboral i familiar impedeixi la carrera de les dones, sobretot aquelles que puguin persones al seu càrrec.	permisos de maternitat (amb autorització mèdica) i paternitat o durant les excedències per motius de cura de familiars.		
		Garantir la formació de les dones per a que puguin acudir a llocs de major responsabilitat.	1.Nombbre de dones participants/total participants	Q1 2023

AREA 6: Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.				
Descripció Objectiu General		Vigilar l'existència d'un ambient de treball de respecte, lliure de i prevenir i actuar en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe i/o gènere.		
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Garantir l'existència d'un Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.	Desenvolupar un protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe.	1.Protocol desenvolupat.	Q1 2021
		Realitzar material divulgatiu (Guia pràctica) i visual per donar difusió del protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe a tota la plantilla.	1.Documentació visual i pràctica per difusió dels continguts del protocol. 2.Nombbre de accions de difusió realitzades. 3.Nombbre de persones que han rebut informació/total persones.	Q2 2021
		Realitzar un recordatori anual de protocol al personal municipal a través d'accions d'informació breus i via online per seguir sensibilitzant.	1.Nombbre d'accions de difusió/any 2.Nombbre de persones que han rebut informació/total persones.	Durant la vigència del Pla
		Atendre l'anomenat Assetjament de Tercers, quan és el/la usuari/a o proveïdor el presumpte/a assetjador/a i incloure-ho en la difusió de qualsevol protocol d'actuació, inclouent-lo al protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.	1.Assetjament de Tercers inclòs al protocol.	Q1 2021
2	Realitzar accions de formació, informació i sensibilització per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual.	Incloure una jornada formativa sobre la prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe.	1.Nombbre de jornades formatives realitzades.	Q3 2021
3	Garantir l'existència d'una Comissió de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i formar-la en aquesta àrea.	Crear la Comissió de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe (pot ser la mateixa comissió d'igualtat).	1.Comissió constituïda.	Q2 2021
		Formar la Comissió en prevenció de l'assetjament, en el protocol d'assetjament i en la importància de la seva tasca en aquest tema.	1.Taller de formació.	Q2 2021

AREA 6: Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.				
Descripció Objectiu General		Vigilar l'existència d'un ambient de treball de respecte, lliure de i prevenir i actuar en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe i/o gènere.		
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
4	Dur un registre de les denúncies, si es donen, presentades per any.	Registrar qualsevol denúncia o incidència que pugui donar-se en aquesta àrea.	1.Registre elaborat. 2.Nombbre de denúncies/any	Durant la vigència del Pla
5	Assegurar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos psicosocials al lloc de treball.	Revisió de l'avaluació de riscos psicosocials.	1.Nombbre de reunions amb el Servei de Prevenció Aliè. 2.Nombbre de mesures incorporades per aconseguir la perspectiva de gènere.	Q1 2023
		Introduir la perspectiva de gènere a les normes, les instruccions i els procediments relatius a la	1.Nre. de procediments, normes i instruccions revisades/total. 2.Enquesta psicosocial	Q2 2023



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA DE BÈRNIA
ILLES BALEARS

		salut laboral física i psicosocial.	adaptada.	
6	Garantir l'existència de mesures de protecció del punt de vista d'ergonomia, en plans interns per a l'anàlisi i la gestió de possibles vinculacions de llocs de treball a un gènere determinat.	Sol·licitar i treballar amb l'SPA, tots aquells aspectes que suposin l'existència d'un Pla de tractament de mesures terapèutiques per a malalties específiques de la dona.	1.Nre. Reunions amb SPA. 2.Registre de mesures de protecció per a la dona. 3.Nre. de mesures.	Q1 2024
7	Garantir la protecció efectiva del personal que ha patit assetjament sexual o per raó de sexe.	Aplicació del protocol per a garantir el respecte a les persones, la confidencialitat, la diligència, l'audiència imparcial i el tractament just, i la restitució de les víctimes.	1.Nre. de consultes ateses. 2.Nre. d'expedients iniciats/resolts. 3.Tipologia de conductes denunciades.	Durant la vigència del Pla

AREA 7: Conciliació i Coresponsabilitat				
Descripció Objectiu General		Fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i/o familiar a través de la millora de les mesures i visibilització de les mateixes.		
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Donar a conèixer a tota la plantilla les mesures de conciliació i corresponsabilitat que tenen al seu abast i, en general, de tot allò que fomenta la igualtat.	Informar el personal de les mesures existents en matèria de conciliació i corresponsabilitat al seu abast i informar sobre les que són accessibles per a personal laboral.	1.Llistat mesures conciliació. 2.Personal informat de les mesures existents/total plantilla.	Q1 2022
2	Millorar implantar noves mesures de conciliació en nous acords o convenis.	Desenvolupar noves mesures, dins les possibilitats de l'Ajuntament.	1.Nombre de noves mesures plantejades. 2.Nombre mesures implantades/total plantejades.	Q2 2022
3	Aprofundir en la necessitat de conciliar amb l'exercici de la feina, la vida familiar i personal. Avançar en la consolidació d'una cultura de corresponsabilitat entre ambdós sexes en l'atenció de càrregues per aconseguir una societat més igualitària i justa.	Incloure indicadors que mesurin el percentatge de persones que s'acullen a les mesures de conciliació, desagregades per sexe i categoria professional. Detectar qualsevol aspecte que pogués ser limitador tant de les sol·licituds com del gaudiment dels permisos relacionats amb la conciliació i la corresponsabilitat, de la vida familiar, analitzant els permisos demanats i concedits.	1.Nombre permisos paternitat vs nombre permisos maternitat/total permisos. 1.Nombre persones que s'acullen a mesures/total persones. 2.Nombre mesures denegades i registre de motius i àrea.	Q2 2022 Durant la vigència del Pla
4	Promoure una major corresponsabilitat en la cura d'infants i persones dependents.	Realitzar una campanya de sensibilització per a un repartiment més equitatiu de les tasques de cura de persones dependents, infants i la llar. Realitzar una campanya de sensibilització vers la feminització de la cura de persones dependents, infants i la llar.	1.Campanya realitzada. 2.Percentatge de reducció de la bretxa de gènere en l'ús de llicències i permisos. 1.Campanya realitzada. 2.Percentatge de reducció de la bretxa de gènere en l'ús de llicències i permisos.	Q2 2024 Q2 2024

AREA 8: Violència masclista				
Descripció Objectiu General		Donar suport a la lluita contra la violència masclista, sensibilitzar a la plantilla i garantir el respecte a la diversitat sexual.		
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Sensibilitzar tot el personal sobre l'importància i gravetat de la violència masclista com a acció de responsabilitat amb la societat.	Desenvolupar accions internes per a la detecció de violència masclista per a tota la plantilla i especialment per personal d'atenció al públic. Realitzar accions de sensibilització (tallers, xerrades, etc.) en matèria de violència masclista per tot el personal.	1.Nombre accions internes. 1.Nombre accions/any 2.Nombre participants/Nombre total persones	Q4 2022 Q4 2022
2	Garantir la protecció efectiva dels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.	Difusió dels drets laborals de les dones de la plantilla en cas de ser víctimes de	1.Acció de difusió realitzada.	Q3 2023



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

		violència de gènere.		
		Continuar amb la participació del personal en accions de condemna d'assassinats masculistes.	1.Comunicació per promoure la participació dins l'ajuntament. 2.Nre. d'accions de condemna.	Durant la vigència del Pla
		Aprovació d'un procediment d'actuació per violència de gènere.	1.Procediment aprovat.	Q3 2023
		Mesures per a garantir la confidencialitat dels procediments.	1.Mesures aprovades.	Q3 2023
3	Donar suport a organitzacions externes a l'ajuntament, en la lluita contra la violència masculista.	Establir col·laboracions amb altres ajuntaments, associacions i d'altres organitzacions, de forma que l'ajuntament es converteixi en agent social més en la lluita contra la violència masculista, com per exemple i entre d'altres: -Patrocinar events per a la recollida de fons. -Préstec de sales o espais de l'ajuntament per a la realització d'actes.	1.Col·laboracions subscrietes amb altres entitats. 2.Nombre d'accions realitzades anualment.	Q4 2024

ÀREA 9: Col·lectiu LGTBI				
Descripció Objectiu General		Donar suport a la lluita contra la violència masculista, sensibilitzar a la plantilla i garantir el respecte a la diversitat sexual.		
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Sensibilitzar sobre el col·lectiu LGTBI	Desenvolupar accions de sensibilització sobre el col·lectiu LGTBI	1.Nombre d'accions duites a terme.	Q4 2023
2	Donar suport a organitzacions externes a l'ajuntament, en la lluita contra la discriminació per orientació sexual.	Establir col·laboracions amb altres ajuntaments, associacions i d'altres organitzacions, de forma que l'ajuntament es converteixi en agent social més en la lluita contra la discriminació del col·lectiu LGTBI, com per exemple i entre altres: -Patrocinar events per a la recollida de fons. -Préstec de sales o espais de l'ajuntament per a la realització d'actes.	1.Col·laboracions subscrietes amb altres entitats. 2.Nombre d'accions realitzades anualment.	Q4 2023

7. Comissió d'igualtat. Seguiment de la implantació

Segons l'article 45.1 de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes 3/2007, de 22 de març, per la qual és necessària la creació d'una Comissió d'Igualtat, que permeti abordar, de manera conjunta, l'eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe. Aquesta es constitueix dia 11 de febrer de 2020, a l'Ajuntament de Santa Eugènia.

La Comissió està formada per:

Nom	Càrrec
Pep Lluís Urraca Martin	Batle
Catalina Coll Isern	Regidora de Benestar Social
Jessica Queralt Becerril	Telefonista / Administrativa
Ricard Marroig Zahrhofer	Polícia

El seguiment i avaluació del pla el realitzarà la Comissió permanent d'Igualtat. Li correspon interpretar el contingut del pla i avaluar el seu grau de compliment, dels objectius marcats i de les accions programades.



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

La Comissió d'Igualtat tindrà la responsabilitat de fer el seguiment i l'avaluació del pla d'Igualtat de l'Ajuntament.

Convocatòries

Es reunirà de forma ordinària cada sis mesos.

Funcions

La Comissió tindrà les següents funcions:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el pla.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures amb facultats deliberatives.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avanç respecte als objectius d'igualtat dins l'ajuntament, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, proposant, si escau, mesures correctores.

Atribucions generals de la Comissió

- Interpretació del pla d'Igualtat.
- Seguiment de la seva execució.
- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del present pla d'Igualtat. En aquests casos serà preceptiva la intervenció de la comissió, amb caràcter previ a acudir a la jurisdicció competent.
- Desenvolupament d'aquells preceptes que s'hagin atribuït a la comissió, portant a terme les definicions o adaptacions que siguin necessàries.
- Coneixement dels compromisos acordats i del grau d'implantació d'aquests.
- Els acords que adopti la comissió en qüestions d'interès general, es consideren part del present pla i gaudiran de la seva mateixa eficàcia obligatòria.

Atribucions específiques de la Comissió

- Reflectir el grau d'assoliment dels objectius proposats en el pla i dels resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les mesures.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees i/o serveis i les persones involucrades, de manera que el pla es pugui ajustar als seus objectius i adaptar per donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats segons vagin sorgint.



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

- Facilitar el coneixement dels efectes que el pla ha tingut en l'entorn de L'Ajuntament, de la pertinència de les mesures del pla a les necessitats de la plantilla, i, finalment, de l'eficiència del pla.

Seguiment i avaluació

L'article 46 de la Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva de dones i homes estableix que els plans d'Igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

La necessitat que els plans d'igualtat contemplin uns sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats, és independent a l'obligació prevista, per a l'entitat, en l'article 47 de l'esmentada norma i l'article 64 de l'Estatut dels/de les Treballadors/es, en el sentit d'informar la RLT del pla d'Igualtat i la consecució dels seus objectius; de vigilància del respecte i aplicació del principi d'Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, així com de l'aplicació a l'ajuntament del dret d'Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual està incloure dades sobre la proporció de dones i homes en les diferents categories professionals i, si escau, sobre les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la Igualtat entre dones i homes en l'entitat, d'haver-se establert un pla d'Igualtat, sobre l'aplicació d'aquest.

La fase de seguiment i l'avaluació previstes en el pla d'igualtat de l'ajuntament, permetrà conèixer el desenvolupament del pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

La fase de seguiment es realitzarà regularment de manera programada i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució. Aquest coneixement farà possible la seva cobertura i correcció, proporcionant al pla la flexibilitat necessària per al seu èxit.

Els resultats de seguiment del desenvolupament del pla formaran part integral de l'avaluació.

En l'Avaluació Final del pla d'igualtat s'han de tenir en compte:

- El grau de compliment dels objectius del pla.
- El nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic.
- El grau d'assoliment dels resultats esperats.
- El nivell de desenvolupament de les mesures empreses.
- El grau de dificultat trobat/percebut en el desenvolupament de les accions.
- El tipus de dificultats i solucions empreses.



- ▣ Els canvis produïts en les mesures i desenvolupament del pla atenent a la seva flexibilitat.
- El grau d'acostament a la igualtat d'oportunitats a l'ajuntament.
- Els canvis en la cultura de l'ajuntament: canvi d'actituds de Batllia, de la plantilla en general, a les pràctiques de l'àrea de personal, etc.

Annex I: Definicions d'interès

Bretxa de gènere: Es refereix a les diferents posicions d'homes i dones i a la desigual distribució de recursos, l'accés i el poder en un context donat. Aquesta diferència es calcula restant la taxa masculina a la taxa femenina. Quant menor és la "bretxa", més igualitària és la situació.

Parlem de "bretxa salarial" quan ens referim a les diferències salarials entre dones i homes. El terme "bretxa digital" s'utilitza per a designar les desigualtats entre dones i homes en la formació i en l'ús de les noves tecnologies de la informació i la comunicació.

Paritat o composició equilibrada: Aquest concepte fa referència a la presència compensada de dones i homes de manera que, en el conjunt global, les persones de cada sexe no hi superen el 60% ni tampoc són menys del 40%.

Conciliació de la vida familiar, laboral i personal: Parlar de conciliar suposa propiciar les condicions necessàries per a fer compatibles i aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. Tradicionalment aquest concepte ha aparegut lligat, en exclusiva, a les dones, que han continuat assumint, en solitari o com a responsables principals, les tasques domèstiques i familiars.

Coresponsabilitat a la vida familiar, el treball domèstic i la cura de persones: Concepte que va més enllà de la mera "conciliació" i que es refereix a la participació equilibrada i el repartiment de les responsabilitats entre dones i homes en aquests àmbits. El que s'hi pretén és afavorir la participació total de les dones en la vida pública potenciant la coresponsabilitat dels homes en les activitats de l'àmbit familiar.

Dades desagregades per sexe: Dades i estadístiques en què la informació apareix diferenciada per sexes, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa de la situació de les dones i dels homes, tenint en compte les seves especificitats, i detectar-hi diferències i desigualtats.

Discriminació per raó de sexe: Situació que es produeix quan una persona és tractada de forma diferent, i de forma desavantatjosa, per la seva pertinença a un determinat sexe, i per les seves competències individuals. Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'



exercici per a la dona de les seves llibertats fonamentals.

Equilibri de gènere: fa referència a la igualtat real a les organitzacions. Una auditoria d'equilibri de gènere permet treure conclusions per determinar un pla d'acció que aconseguixi la igualtat efectiva en les organitzacions.

Diversitat sexual i afectiva: S'utilitza aquest terme per a referir-se a la diversitat en l'orientació sexual de les persones, entesa com a atracció emocional, romàntica, sexual o afectiva duradora cap a d'altres.

Habitualment es parla d'heterosexualitat, homosexualitat o bisexualitat.

Estudis sobre els usos dels temps: Són els estudis i les investigacions que mostren la distribució del temps, en diferents activitats, en dones i homes. Els resultats d'aquests estudis palesen una desigual distribució que perjudica, principalment, les dones adultes.
Gènere: Construcció social i cultural que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, i que poden variar segons la societat i l'època històrica. El gènere es refereix als papers socials construïts per a la dona i l'home assentats basant-se en el seu sexe.

Identitat de gènere: La identitat de gènere es refereix a com s'identifica la persona, com a home o com a dona. És la forma com es reconeix a si mateixa, basant la seva conducta, la forma de ser i pensar en el gènere amb què se sent identificada, o indistintament del seu sexe o orientació sexual.

Pla d'igualtat entre dones i homes: Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació, i tenen com a finalitat aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat han de fixar els objectius d'igualtat que es volen aconseguir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a fer-ho, com també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Perspectiva de gènere: Presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte com afecten a les dones les diferents actuacions i situacions, i quines són les seves dificultats i necessitats específiques. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i trobar línies d'acció per a l'eliminació de desigualtats.

Segregació horitzontal: Es dona una segregació horitzontal per sexe quan hi ha una concentració de dones i/o homes, en determinades ocupacions i/o opcions acadèmiques i formatives. Tot i l'aparent lliure opció personal, aquestes eleccions es troben fortament influïdes pel rol de gènere.



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

Les dones tendeixen a accedir a ocupacions i estudis que es pressuposen típicament femenins i que estan relacionats amb estereotips femenins, alhora que troben més obstacles i dificultats per a accedir a ocupacions que, socialment, es continuen considerant masculines.

Sexe: Conjunt de característiques biològiques de les persones que les identifiquen com a homes i dones, i que venen determinades abans del naixement.

Sòl enganxós (Suelo pegajoso): es refereix a les tasques de cura i vida familiar a les que tradicionalment s'ha relegat a les dones.

Sororitat: El terme sororitat fa referència a la germanor entre dones pel que fa a les qüestions socials de gènere.

Sostre de vidre (Techo de cristal): És una barrera invisible, difícil de traspasar, que descriu un moment concret en la carrera professional d'una dona, en la qual, en comptes de créixer per la seva preparació i experiència, s'estanca dins d'una estructura laboral, ofici o sector.

Transversalitat de gènere: Estratègia a llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en totes les polítiques i actuacions, tenint en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

Violències masclistes: Són les violències que s'exerceixen contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. Aquestes violències es poden donar per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloent-hi les amenaces, les intimidacions i les coaccions, i tenen com a resultat un dany o el patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeixen en l'àmbit públic com en el privat.

Violència de gènere: Segons la Llei orgànica 1/2004, s'entén per violència de gènere tota manifestació de discriminació, desigualtat i relacions de poder que exerceixen els homes sobre les dones, quan hi ha o hi ha hagut una relació de parella, tant si hi ha o no convivència. Pot tractar-se de qualsevol acte de violència física i psicològica, incloent-hi les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.

Visibilització de les dones: Procés de fer visible i incorporar la història i la vida de les dones a la nostra realitat. La visibilització suposa el reconeixement i la revaloració de les seves aportacions i dels rols que han desenvolupat i desenvolupen al llarg de la seva vida arreu del món.

Font: Ajuntament de Palma, 2016.

Diagnosi del Pla d'Igualtat de Dones i homes de Palma. Disponible a:



https://www.palma.cat/portal/PALMA/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/3_103704_1.pdf

Signatura del Pla per l'Ajuntament de Santa Eugènia.

Pep Lluís Urraca Martín

Jessica Queralt Becerril

Catalina Coll Isern

Ricard Marroig Zahrhofer

Pla d'Igualtat dirigit per:

Yolanda Vallejo Navarro

Teis serveis de consultoria

Acord: La proposta és aprovada per unanimitat dels assistents.

11è.- Propostes d'urgència.-

Es aprovada per unanimitat la urgència de la proposta:

Moció relativa al rebuig de les posicions d'extrema dreta que fomenten l'odi i la confrontació política i de foment dels valors democràtics.- L'aparició de moviments extremistes i la seva projecció és una realitat innegable que avança de manera preocupant a la nostra societat. Aquests moviments abanderem qüestions diverses, com la negació de la crisi climàtica, la violència masclista o la memòria democràtica; amb un elevat grau d'hostilitat cap tot allò que actua per combatre o fomentar aquestes causes. Altrament, la pandèmia de la Covid-19, i les mesures que s'han pres per evitar l'expansió d'aquest virus, els hi ha permès difondre una gran quantitat de *fakes news*, de teories negacionistes i de la conspiració per arremetre contra els diferents governs que han hagut de gestionar aquesta situació.

Tots aquests moviments conflueixen en la interpretació de la pandèmia com un instrument creat per una elit política i empresarial amb l'objectiu de minvar i controlar les llibertats de la ciutadania, i imposar mesures de restricció econòmica per generar pobresa i afavorir una major dependència de la població. De la mateixa manera, en aquesta òrbita també s'han generat moviments contraris a l'ús de la mascareta o als vaccins que ara mateix s'estan inoculant per combatre l'expansió d'aquest coronavirus.

En qualsevol cas, tots aquests moviments comparteixen la vocació unívoca de desprestigiar i deslegitimar les institucions i qui les representa, rompre consensos establerts per la nostra societat i, en definitiva, posar en entredit els fonaments del nostre sistema democràtic a través de la seva erosió constant, mitjançant la crispació política i l'agitació social. Sigui com sigui, tots aquests grups s'han fet un lloc davant les incerteses i la inseguretat de la ciutadania, produïda per la pandèmia i les seves conseqüències socials i econòmiques.

Per la seva banda, les xarxes socials s'han convertit en un magnífic aliat de tots aquests moviments per poder difondre el seu pensament i contribuir al foment de la desconfiança, la ruptura social i la deslegitimització del nostre sistema democràtic. Igualment, ara mateix també disposen d'altres canals de comunicació en el marc de la seva aparició a les cambres de representació de la ciutadania, d'es don fan d'altaveu de



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

discursos d'odi i de confrontació.

I si aquest escenari no resulta prou preocupant, cal advertir de la possibilitat que puguin accedir als diferents governs de la mà de forces polítiques democràtiques que abracen les seves idees amb l'únic objectiu d'arribar o mantenir-se en el poder, en lloc de contribuir al seu aïllament i combatre, des de les pròpies garanties que ofereix el nostre sistema democràtic, l'amenaça que suposen tots aquests grups per les institucions i els valors democràtics.

Per tot això, el Grup Municipal Socialista de l'Ajuntament de Santa Eugènia presenta la següent moció:

1. L'Ajuntament de Santa Eugènia manifesta la seva condemna més absoluta a qualsevol expressió o acte violent contra les institucions, partits polítics o representants públics.
2. L'Ajuntament de Santa Eugènia manifesta el seu rebuig a les posicions extremistes que només fomenten idees d'odi i confrontació, i que s'aparten dels valors de la tolerància i el respecte en els que es basa la nostra convivència.
3. L'Ajuntament de Santa Eugènia manifesta el seu compromís per no donar suport a aquelles iniciatives que conformen l'agenda d'aquests moviments extremistes i a mantenir el consens polític relatiu als drets socials, que són una conquesta irrenunciable de la nostra societat, fonamentalment, els drets de la dona i la lluita contra la violència masclista; la protecció dels menors; el manteniment dels sistemes públics d'educació, sanitaris i de pensions; i la protecció social dels treballadors i treballadores front a les situacions de crisi; els drets mediambientals i la lluita contra la crisi climàtica; i els drets que es refereixen a la llibertat sexual i reproductiva de la ciutadania.
4. L'Ajuntament de Santa Eugènia insta el Govern de les Illes Balears, al Govern de l'Estat i a les institucions europees a aprofundir en el diàleg que promou la consciència social i a impulsar el respecte relatiu als valors fundadors del nostre sistema democràtic, l'enfortiment de les seves institucions, i la protecció dels drets socials de la ciutadania.

Per part de la Sra. Margarita Cañellas (PP) es va manifestar que el seu grup votaria abstenció ja que no estan en contra de la proposta però no només són gent d'extrema dreta, sinó també d'extrema esquerra o de centre... són persones i no ideologies.

Per part del Sr. Joan Crespí (FEIM SANTA EUGÈNIA) votaran a favor de la proposta ja que sempre estan a favor de les mocions en contra de qualsevol tipus de violència (sexual, partits, persones...).

Per part de la Sra. Cristina Ballester (PSIB- PSOE) es va manifestar que donava l'enhorabona a tots el Consistori, inclosa l'oposició, ja que tots cercaven lo millor pel poble deixant de banda la ideologia i agraià el talent de l'oposició.



AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA
ILLES BALEARS

Acord: La proposta és aprovada per unanimitat dels assistents.

Renúncia Batle.- Atesa la instància subscripta pel Sr. José Luis Urraca Martín en data 2 de juny de 2021 i registre d'entrada 2021-E-RC-925, en la qual exposa que en compliment del pacte de legislatura presenta la meua renúncia a la Batlia de l'Ajuntament de Santa Eugènia.

Acord: Es dóna compte de l'esmentada renúncia .

12è.- Precs i preguntes.-

Per part de la Sra. Margarita Cañellas (PP) es varen realitzar els següents precs i preguntes:

- Quin dia es realitzarà l'obertura de la piscina municipal ? Contestà el Sr. Batle dient que dia 13 de juny. L'obra de reforma de vestuaris no estarà finalitzada.
- Els nous vestuaris tindran entrada per la piscina ? Contestà el Sr. Batle dient que per la piscina a l'estiu i per darrera a l'hivern. També s'han llevat els vestuaris portàtils.
- Quines seran les aturades de la nova línia de bus ? Contestà el Sr. Batle dient que Santa Eugènia- Ses Alqueries- Ses Coves-Santa Maria- Es Figueral i Pont d'Inca i que bàsicament servirà pels alumnes de 1er i 2n de batxillerat. A part, no s'elimina cap línia actual.

I, sense cap altre assumpte per tractar, el president aixeca la sessió a les 21:00 hores, de la qual, com a secretari-interventor, estenc aquesta acta.

Vist i Plau,
El Batle,

Sgt: José Luis Urraca Martín



El secretari-interventor,

Sgt: Raimundo T. Montis Sastre