

DOCUMENT DE PLA D'ACCIÓ

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE SANTA EULÀRIA DES RIU

Octubre 2020

Ajuntament de Santa Eulària des Riu





Equip redactor:

Neus Lliteras Reche. *Directora de Gest Ambiental*

Miquel Lliteras Reche. *Director de Gest Ambiental*

Pep Lluís Bernad Ginard. *Tècnic de Gest Ambiental*

Ana Delgado Núñez. *Tècnica de Gest Ambiental*

Índex:

1. INTRODUCCIÓ	6
1.1. Objectius	7
1.2. Objectius per línies de treball	8
2. MARC LEGAL	9
2.1. Igualtat de gènere	9
2.1.1. Normativa autonòmica	9
2.1.2. Normativa estatal:	9
2.1.3. Normativa europea	16
2.2. Ciutat Amiga de la Infància	18
2.2.1. Àmbit autonòmic	18
2.2.2. Àmbit estatal	18
2.2.3. Àmbit internacional	19
2.3. Normativa referent a la discapacitat	19
2.3.1. Àmbit Internacional	19
2.3.2. Àmbit Estatal	20
2.3.3. Àmbit Autonòmic	20
3. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	22
4. ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	23
5. GESTIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE: IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ	23
6. EIXOS D'ACTUACIÓ	25

1. INTRODUCCIÓ

Un Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixen a assolir en una organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre les persones i eliminar tot tipus de discriminació, amb l'establiment dels objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Aquest pla pretén anar més enllà de procurar la igualtat de gènere ja que és un Pla d'Igualtat Social, és a dir, té en compte els possibles desequilibris i desigualtats que puguin existir entre homes i dones però també la desigualtat econòmica, la jurídica i la desigualtat informativa i educativa.

D'aquesta manera aspectes com l'accés a l'educació i al mercat laboral, la supressió de barreres arquitectòniques, el compromís en el compliment dels drets de la població infantil i adolescent, l'atenció a la població amb necessitats específiques, etc seran analitzats a nivell municipal.

Aquest Pla tindrà efectes a tota la població del municipi de Santa Eulària des Riu i en aquests sentint, és fonamental comptar amb la presència i la col·laboració de les diferents entitats locals per tal que elles també adoptin les estructures d' igualtat social en totes les seves accions.

L'àmbit local és l'espai on desenvolupa la vida quotidiana, és a dir, el dia a dia de les persones i per tant és l'administració més propera a la ciutadania. Això permet als ajuntaments identificar i detectar amb molta més facilitat les situacions de discriminació que afecten a la ciutadania, i per tant, els converteix amb els agents clau pel desenvolupament de polítiques contra tals desigualtats.

Que siguem diferents no és un problema. El problema és que sobre una diferència es creï una desigualtat.

La posada en marxa d'un pla d'igualtat es desenvolupa en diferents fases. La primera d'elles consisteix en l'elaboració d'una diagnosi que ens permeti conèixer quin és el punt de partida de Santa Eulària en temes d'igualtat d'oportunitats.

A partir d'aquesta diagnosi es defineixen quines actuacions s'han de desenvolupar en els pròxims quatre anys en el document tècnic anomenat pla d'igualtat d'oportunitats.

El pla d'igualtat d'oportunitats és l'instrument de planificació estratègica i el marc de referència bàsic de l'ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats. És l'eina on s'articulen els objectius i accions, per continuar treballant en l'eliminació de les desigualtats d'oportunitats existents avui en dia entre els ciutadans i ciutadanes de Santa Eulària.

Amb aquest pla d'igualtat d'oportunitats és vol posar de manifest la voluntat política d'aquest govern de combatre tot tipus de desigualtats i treballar poc a poc i des de l'àmbit municipal per fer un territori més accessible i igualitari, per tal de millorar les condicions dels nostres joves, que són el futur. En definitiva construir un municipi de tots i per a tots.

1.1. Objectius

L'elaboració d'aquest pla d'igualtat d'oportunitats respon a la voluntat institucional de crear un municipi de tots i per a tots. Aquesta tasca requereix d'un treball conjunt i transversal per part de totes les àrees de govern, ja que les desigualtats són transversals i afecten a tots els àmbits del nostre dia a dia. Com a pas previ per la implementació del pla s'ha realitzat una diagnosi a través d'una sèrie d'indicadors i variables que emmarquen la realitat municipal i identifiquen les diferents necessitats de les persones que pateixen algun tipus de desigualtat. Aquesta diagnosi ha estat la base que ha permès identificar les mancances en l'àmbit de les desigualtats que poden ser corregides i transformades a través de les polítiques i les competències municipals.

Per tal de planificar els objectius específics i les accions a dur a terme per revertir aquesta problemàtica s'ha dut a terme la diagnosi en diferents àmbits de treball que fan referència a desigualtats més concretes. Aquests àmbits són:

- **IGUALTAT I VIOLÈNCIA DE GÈNERE:** aquest àmbit fa referència a totes les situacions de desigualtat que pateixen les dones per el simple fet de ser dones i l'estatus inferior que tenen en molts àmbits avui en dia davant els homes, així com totes les violències que pateixen per part dels homes.
- **SERVEIS SOCIALS:** L'exclusió social, les desigualtats estructurals existents dintre la societat són avui en dia encara molt visibles i paleses. Els Serveis Socials tenen com a finalitat assegurar el dret de les persones a viure dignament durant totes les etapes de la vida mitjançant la cobertura de llurs necessitats personals bàsiques i de les necessitats socials, en el marc de la justícia social i del benestar de les persones. És necessari posar el focus també en les persones nouvingudes, que pateixen moltes dificultats alhora de trobar feina i integrar-se en la vida social de les ciutats i municipis. Per tots aquests motius aquests àmbit es de vital importància per detectar totes aquests problemàtiques, posar-hi solució i construir un municipi de tots i per a tots.
- **ACCESSIBILITAT:** L'accessibilitat és un aspecte a tenir en compte alhora de generar igualtat d'oportunitats entre totes les persones. Ens hem d'assegurar que tots els edificis públics siguin accessibles al 100% i, a més, crear uns mecanismes de comunicació i realització de tràmits per a totes aquelles persones en problemes de mobilitat. Alhora que detectar i sempre que sigui possible suprimir les barreres urbanístiques que pateixen dia a dia.
- **INFÀNCIA I ADOLESCÈNCIA:** els nostres nens i nenes tenen dret a créixer en igualtat. Per això és important que es faci feina en comú: família, escola, la societat en el seu conjunt i les administracions.

1.2. Objectius per línies de treball

ÀMBITS	OBJECTIUS ESPECÍFICS
IGUALTAT I VIOLÈNCIES DE GÈNERE	1. Impulsar la perspectiva de gènere a totes les polítiques que realitzi l'ajuntament. 2. Oferir/millorar atenció a les dones que es troben en situació de discriminació per raó de sexe. 3. Sensibilitzar sobre les desigualtats de gènere i promoure la igualtat entre la ciutadania. 4. Oferir atenció, assessorament i acompanyament en temes de diversitat sexual i de gènere. 5. Promoure eines i formació específica en violència de gènere per a totes les persones implicades dins el circuit d'intervenció. 6. Promoure accions de prevenció i sensibilització adreçades a la ciutadania per a la prevenció de violències de gènere. 7. Visibilitzar la presència i aportació de les dones de Santa Eulària en diferents àmbits.
SERVEIS SOCIALS	1. Millorar la resposta a l'emergència social i cobertura de les necessitats bàsiques. 2. Actuar davant la crisi sanitària generada per la COVID-19 per a què les persones tinguin cobertes les seves necessitats bàsiques. 3. Apoderar a la ciutadania i millorar la inserció social i laboral de persones en risc d'exclusió. 4. Millorar la vida de la infància i l'adolescència. 5. Fomentar l'autonomia personal i promoció de la salut en persones de risc d'exclusió social.
ACCESSIBILITAT	1. Oferir a les persones amb capacitats diverses i les seves famílies informació clara i comprensible per tal de facilitar la seva integració i millorar la qualitat de vida. 2. Millorar els sistemes d'atenció a les persones amb capacitats diverses en els àmbits de la salut, serveis socials, educació i atenció ciutadana. 3. Crear un servei accessible d'informació, orientació i suport. 4. Informar dels serveis que ofereixen les entitats i dels itineraris d'atenció segons la discapacitat. 5. Millorar la coordinació entre les administracions que atenen persones amb capacitats diverses
INFÀNCIA I ADOLESCÈNCIA¹	1. Potenciar la participació infantil i juvenil dels joves del municipi. 2. Formació, informació i sensibilització sobre els drets i les obligacions de la infància tant als menors com als agents socials. 3. Garantir la divulgació i informació pública sobre activitats i recursos dirigits a la participació activa dels nens i nenes.

¹ Aquests objectius estan dins el projecte de CAI ja començat per l'Ajuntament de Santa Eulària des Riu.

2. MARC LEGAL

2.1. Igualtat de gènere

2.1.1. Normativa autonòmica

L'Estatut d'autonomia de les Illes Balears¹ estableix el dret de totes les persones a desenvolupar lliurement la seva personalitat, com també la responsabilitat de les administracions públiques de vetllar perquè dones i homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense cap tipus de discriminació, ni per raó de sexe ni per orientació sexual i/o de gènere.

En l'àmbit de les Illes Balears, en els darrers anys s'han incorporat dos textos legislatius clau per a les polítiques d'igualtat: la Llei 8/2016, de 30 de maig, per a garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals, i per a erradicar l'LGTBI fòbia; la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

La Llei 8/2016, té com a objectiu garantir el desenvolupament i l'exercici dels drets de les persones LGTBI, perquè es pugui viure la diversitat sexual i afectiva amb plena llibertat, i evitar que es produeixin situacions de discriminació i violència per raó de la seva orientació sexual i/o identitat de gènere.

Per la seva part, la Llei 11/2016, d'igualtat de dones i homes, té com a objecte establir i regular els mecanismes i els dispositius adreçats a promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits, les etapes i les circumstàncies de la vida. Conseqüentment els poders públics de les Illes Balears han d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les seves polítiques, tant en l'anàlisi, la planificació o el disseny com en l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, les situacions i les necessitats afecten les dones i els homes.

2.1.2. Normativa estatal:

Diversos articles de les CE fan referència implícita o explícita al principi d'igualtat:

1. *Article 1.1* Espanya es constitueix com 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.
2. *Article 9.2* Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

3. *Article 14.* Els espanyols son iguals davant la llei sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altre condició o circumstància personal o social.
4. *Article 23.2* tenen també el dret d'accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics amb els requisits que les lleis assenyalin.
5. *Article 35.1* Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de la professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas és pugui fer discriminació per raó de sexe.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes

Aquesta Llei té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat entre les dones i els homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica social i cultural.

Aquesta llei s'ha vist modificada per l'article 3 de la llei 3/2009 de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida que suprimeix la disposició transitòria novena de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març. Aquesta modificació entra en vigor l'1 de gener del 2013.

També s'ha vist afectada per la Disposició transitòria decimotercera. Ampliació paulatina de l'article 48 en la redacció de Real Decret-Llei 6/2019 d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte d'oportunitats entre dones i homes al treball i l'ocupació.

Llei orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Aquesta llei té per objecte actuar contra la violència de gènere com a resultat de la manifestació de la relació de poder entre homes i dones i en virtut de la relació de conjuges o anàloga. Per fer-ho, preveu mesures de protecció integral que vol prevenir, sancionar i prestar assistència a aquestes dones que es troben en situació de violència.

La violència de gènere a que es refereix aquesta llei comprèn qualsevol acte de violència física i/o psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions a la privació arbitrària de llibertat.

Aquesta Llei s'ha vist modificada per la disposició addicional 30 de la Llei 40/2007 de 4 de desembre, en matèria de Seguretat Social que disposa

“Es fa una nova redacció de l'apartat 1, de la disposició addicional primera de la Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la Violència de Gènere.”

Reial decret legislatiu de 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Dins l'estatut es fa referència a la igualtat de tracte entre sexes a les empreses entre aquests articles convé destacar els següents:

Secció 2a Drets i deures derivats del contracte

Article 17. No-discriminació en les relacions laborals.

1. S'entenen nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones que pertanyen a l'empresa o hi estan relacionades i llengua dins de l'Estat espanyol. Són igualment nuls les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada a l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació
2. Es poden establir per llei les exclusions, reserves i preferències per ser contractat lliurement.
3. No obstant el que disposa l'apartat anterior, el Govern pot regular les mesures de reserva, durada o preferència en l'ocupació que tinguin per objecte facilitar la col·locació de treballadors demandants d'ocupació. Així mateix, el Govern pot atorgar subvencions, desgravacions i altres mesures per fomentar l'ocupació de grups específics de treballadors que tinguin dificultats especials per accedir a l'ocupació. La seva regulació s'ha de fer amb la consulta prèvia a les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives. Les mesures a les quals es refereixen els paràgrafs anteriors s'orienten prioritàriament a fomentar l'ocupació estable dels treballadors desocupats i la conversió de contractes temporals en contractes per temps indefinit.
4. Sense perjudici del que disposen els apartats anteriors, la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A aquest efecte pot establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup professional de què es tracti. Així mateix, la negociació col·lectiva pot establir aquest tipus de mesures en les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat per afavorir-ne l'accés al grup professional o lloc de treball de què es tracti.

5. L'establiment de plans d'igualtat en les empreses s'ha d'ajustar al que disposen aquesta llei i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 28. Igualtat de remuneració per motiu de sexe

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per motiu de sexe en cap dels elements o condicions d'aquesta.

Article 64. Drets d'informació i consulta i competències

3. També té dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'inclouen dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'ha establert un pla d'igualtat, sobre la seva aplicació.

7. El comitè d'empresa també té les competències següents:

3r De vigilància del respecte i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

TÍTOL III De la negociació col·lectiva i dels convenis col·lectius

CAPÍTOL I Disposicions generals

Secció 1a Naturalesa i efectes dels convenis

Article 82 concepte i eficàcia.

Si el període de consultes finalitza amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf segon, i només pot ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la durada, que no es pot prolongar més enllà del moment en què sigui aplicable un nou conveni a l'empresa. L'acord d'inaplicació no pot donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de sexe o de les que prevegi, si s'escau, el pla d'igualtat aplicable a l'empresa. Així mateix, l'acord s'ha de notificar a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

Article 85. Contingut

1. Dins del respecte a les lleis, els convenis col·lectius poden regular matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, totes les que afecten les condicions d'ocupació i l'àmbit de relacions dels treballadors i les seves organitzacions representatives amb l'empresari i les associacions empresarials, inclosos els procediments per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51; els laudes arbitralis que es puguin dictar a aquests efectes tenen la mateixa eficàcia i tramitació que els acords en el període de consultes, i són susceptibles d'impugnació en els mateixos termes que els laudes dictats per solucionar les controvèrsies derivades de l'aplicació dels convenis. Sense perjudici de la llibertat de les parts per determinar el contingut dels convenis col·lectius, en la negociació dels convenis col·lectiu hi ha, en tot cas, el deure de negociar mesures adreçades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si s'escau, plans d'igualtat amb l'abast i el contingut previst al capítol III del títol IV de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
2. A través de la negociació col·lectiva es poden articular procediments d'informació i seguiment dels acomiadaments objectius, en l'àmbit corresponent. Així mateix, sense perjudici de la llibertat de contractació que es reconeix a les parts, a través de la negociació col·lectiva s'articula el deure de negociar plans d'igualtat en les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors de la manera següent:
3. En els convenis col·lectius d'àmbit empresarial, el deure de negociar es formalitza en el marc de la negociació dels convenis esmentats.
 - a) En els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa, el deure de negociar es formalitza a través de la negociació col·lectiva que es desenvolupi en l'empresa en els termes i les condicions que s'hagin establert en els convenis indicats per complir aquest deure de negociar a través de les regles de complementarietat oportunes.

Article 90. Validesa.

6. Sense perjudici del que estableix l'apartat anterior, l'autoritat laboral ha de vetllar pel respecte al principi d'igualtat en els convenis col·lectius que puguin contenir discriminacions, directes o indirectes, per raó de sexe. A aquest efecte, pot sol·licitar l'assessorament de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats o dels organismes d'igualtat de les comunitats autònomes, segons escaigui pel seu àmbit territorial. Quan l'autoritat laboral s'hagi adreçat a la jurisdicció social perquè entén que el conveni col·lectiu pot contenir clàusules discriminatòries, ho ha de posar en coneixement de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats o dels organismes d'igualtat de les comunitats autònomes, segons el seu àmbit territorial, sense perjudici del que estableix l'article 95.3 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

Disposició addicional quinzena. Aplicació dels límits de durada del contracte per obra o servei determinats i a l'encadenament de contractes a les administracions públiques.

El que disposen l'article 15.1.a) en matèria de durada màxima del contracte per obra o servei determinats i l'article 15.5 sobre límits a l'encadenament de contractes té efectes en l'àmbit de les administracions públiques i els organismes públics que hi estan vinculats o en depenen, sense perjudici de l'aplicació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública, de manera que no és obstacle per a l'obligació de cobrir els llocs de treball de què es tracti a través dels procediments ordinaris, d'acord amb el que estableix la normativa aplicable.

Disposició addicional setzena. Aplicació de l'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció en el sector públic.

L'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció del personal laboral al servei dels ens, organismes i entitats que formen part del sector públic d'acord amb l'article 3.1 del text refós de la Llei de contractes del sector públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, s'ha d'efectuar de conformitat amb el que disposen els articles 51 i 52.c) de la present Llei i les seves normes de desplegament i en el marc dels mecanismes preventius i correctius que regula la normativa d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera de les administracions públiques.

Als efectes de les causes d'aquests acomiadaments en les administracions públiques, entenent com a tals els ens, organismes i entitats a què es refereix l'article 3.2 del text refós de la Llei de contractes del sector públic, s'entén que concorren causes econòmiques quan s'hi produeixi una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents. En tot cas, s'entén que la insuficiència pressupostària és persistent si s'escau durant tres trimestres consecutius. S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de la prestació del servei públic de què es tracti i causes organitzatives, quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal adscrit al servei públic.

Té prioritat de permanència el personal laboral fix que hagi adquirit aquesta condició, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, a través d'un procediment selectiu d'ingrés convocat a aquest efecte, quan així ho estableixin els ens, organismes i entitats a què es refereix el paràgraf anterior.

Aquesta norma s'ha vist afectada per la Disposició transitòria tretzena . Ampliació paulatina de l'article 48 en la redacció del Reial Decret-Llei 6/2019 d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte d'oportunitats entre dones i homes al treball i ocupació.

Reial Decret Legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

L'estatut bàsic de l'empleat públic conté allò que és comú al conjunt del personal funcionari de totes les administracions públiques, mes les normes legals específiques aplicables al personal laboral al seu servei.

Cal destacar:

Disposició addicional setena plans d'igualtat

1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat han d'aportar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'han de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi previnguin.

Aquesta norma s'ha vist afectada per la Disposició transitòria tretzena. Ampliació paulatina de l'article 48 en la redacció del Reial Decret-Llei 6/2019 d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte d'oportunitats entre dones i homes al treball i ocupació.

Llei 39/1999 de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laborar de les persones treballadores.

Aquesta Llei té per objectiu promoure les mesures relatives a la conciliació de la vida laboral i personal amb una modificació i ampliació de permisos remunerats per millorar l'equilibri en relació amb les situacions personals concretes de les persones treballadores.

Reial Decret-Llei 6/2019, del 1 de març de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al treball i l'ocupació.

Mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats en el treball i l'ocupació que incideixen de manera directa en la igualtat entre dones i homes com per exemple en l'equiparació de les setmanes de suspensió de treball per naixement per a tots els progenitors, elaboració de plans d'igualtat, i cotització per als cuidadors no professionals de persones en situació de dependència.

2.1.3. Normativa europea

- Conclusions del Consell 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea, articles 8, 153 i 15 i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, articles 20, 21 i 23.
- Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.
- Directiva 92/85/CEE del consell relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81/CE del Consell relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que te per objecte fer compatibles vida laboral i vida familiar.
- Directiva 2000/81/CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en treball i ocupació.
- Directiva 2010/18/UE del Consell de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
 - Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell de 7 de juliol 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
 - Estratègia per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015 Comissió Europea, 2010 (COM(2010)0491).
 - Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078final). 3.5 Normativa internacional.
 - Declaració Universal de Drets Humans, preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A(III), de 10 de desembre de 1948.
 - Conveni per a la salvaguarda des Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, articles 1, 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
 - ABC dels Drets de les treballadores i la igualtat de Gènere. Organització Internacional del Treball 2008. (segona edició)
 - Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones. Organització Internacional del Treball, 1951.
 - Conveni C111 sobre la discriminació en l'ocupació. Organització internacional del Treball 1958.
 - Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2106 A(XX), de 21 de desembre de 1965.

- Pacte internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals article 2,6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI) de 16 de desembre de 1996.
- Convenció Internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la Dona (CEDAW) , article 3. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 48/104 de 20 de desembre de 1993.

2.2. Ciutat Amiga de la Infància

2.2.1. Àmbit autonòmic

- Llei 17/2006, de 13 de novembre , integral de l'atenció i els drets de la infància i adolescència de les Illes Balears.
- Article 16 de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears.
- Article 5.1. a) de la Llei Orgànica 9/1992 , de 23 de desembre, de transferència de Competències a les CCAA que accediren per via de l'article 143 de la Constitució.
- Real Decret 2170/1993 de 10 de desembre, sobre traspàs de funcions i serveis de l'administració de l'Estat a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en matèria de protecció de menors.
- Article 10.33 de la Llei Orgànica 9/1994, de 24 de març, de reforma de l'Estatut d'Autonomia.
- Posterior reforma operada per la Llei Orgànica 3/1999, de 8 de gener, per la qual l'apartat 33 de l'article 10 de l'Estatut va passar a ser l'apartat 35.
- Llei 9/1987, de 11 de febrer, d'Acció Social. Es dictaren dues disposicions legals que afecten directament a les persones menors d'edat a la Comunitat Autònoma: La Llei 6/1995 de 21 de març , d'aplicació de mesures judicials sobre menors infractors i la Llei 7/1995, de 21 de març, de guarda i protecció de menors desemparats.
- Llei 4/2009, de 11 de juny, de serveis socials de les Illes Balears.

2.2.2. Àmbit estatal

- Constitució Espanyola (1978), en especial l'article 39 dedicat a la protecció de la família i la infància.
- Llei orgànica 1/1996, de 15 de gener, de Protecció jurídica del menor (Boe nº 15 de 17 de gener de 1996) que unifica les diverses modificacions legals realitzades anteriorment, en matèria d'infància i adolescència.
- I Pla Estratègic Nacional d'Infància y Adolescència 2006-2009 (I PENIA)
- II Pla Estratègic Nacional d'Infància y Adolescència 2013-2016 (II PENIA)
- Llei 21/1987, de 11 de novembre , de modificació de determinats articles del Codi Civil .
- Llei d'enjudiciament civil en matèria d'adopció.
- Llei orgànica 1/1996, de 15 de gener, de protecció Jurídica de Menor i de Modificació parcial del codi civil y de la Llei d'enjudiciament civil.

- Llei de 27/2013, de 27 de desembre de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local.
- Llei Orgànica 8/2015, de 22 de juliol de Modificació del Sistema de Protecció de la infància i Adolescència.

2.2.3. Àmbit internacional

- Convenció dels Drets de la Infància i Adolescència de Nacions Unides, de 20 de novembre de 1989, ratificada per Espanya el 30 de novembre de 1990, i vigent des del 5 de gener de 1991, els principis fonamentals de la qual són l'interès superior del nen i la nena, la no discriminació, la supervivència, el desenvolupament i la participació infantil.
- Un món apropiat per els nens i nenes. Pla d'Acció aprovat a la sessió Especial de les Nacions Unides, sobre infància celebrada el maig del 2002. Defineix quatre esferes d'acció prioritàries (vida sana, educació de qualitat, protecció i lluita contra el VIH-SIDA) i participen per primera vegada en la seva celebració 400 nens i nenes com a delegats i delegades.
- Carta Europea dels Drets del Infant. Resolució A-0172/92 (Diari Oficial de les Comunitats Europees, de (de juliol de 1992).

2.3. Normativa referent a la discapacitat

Legislació Marc

- ✓ Declaració Universal del Drets Humans
- ✓ Pacte internacional pels Drets Civils i Polítics.
- ✓ Pacte internacional dels Drets Econòmics Socials i Culturals.
- ✓ Convenció sobre els Drets de l'Infant.
- ✓ Carta Europea de Salvaguarda de Drets Humans a la Ciutat.
- ✓ Constitució Espanyola
- ✓ Estatut dels Treballadors
- ✓ Estatut d'Autonomia de les Illes Balears

2.3.1. Àmbit Internacional

- Convenció de l'ONU sobre els drets de les persones amb discapacitat. (Va ser aprovada el 13 de desembre de 2006 i ratificada per l'estat espanyol el 2008, passant a ser part de l'ordenament jurídic estatal).

2.3.2. Àmbit Estatal

- Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social. (Aquesta norma defineix els àmbits d'igualtat i no discriminació; fa un recorregut pels drets de les persones amb discapacitat i estableix el règim d'infraccions i sancions).
- Llei 26/2011 d'1 d'agost, d'adaptació normativa a la convenció internacional sobre els drets dels infants de les persones amb discapacitat.
- Reial Decret 1276/2011 d'1 d'Agost, d'adaptació normativa a la convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat.
- Llei 39/2006 de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.
- Reial Decret Legislatiu de 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

El marc jurídic espanyol es complementa amb la planificació d'accions i estratègies per tal d'augmentar el grau d'efectivitat del compliment en el dret de les persones en discapacitat:

- I Pla Nacional d'Accessibilitat (2004-2012)
- II Pla d'Acció per a Persones amb Discapacitat (2003-2007)
- Pla d'Acció per les dones amb discapacitat (2007).
- Llei 51/2003, de 2 de desembre, de igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.

2.3.3. Àmbit Autonòmic

- Llei Orgànica 1/2007 de 28 de febrer de reforma de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears fa menció a les persones en discapacitat, establint mesures tant en l'accés a l'educació com en el referent a la comunicació social i a les noves tecnologies.
- Llei 9/1987, d'11 de febrer d'Acció Social, en la seva exposició de motius determina la necessitat de posar ordre a la situació de desajustament entre els recursos que es disposen i les necessitats que s'han d'atendre per part de les persones en discapacitat.

A continuació feiem menció a algunes de les normes autonòmiques que fan referència a la discapacitat des dels diferents àmbits d'actuació al respecte:

- Llei 3/1993, de 4 de maig per a la millora de l'accessibilitat i de la supressió de les barreres arquitectòniques.
- Llei 3/1998, de 18 de març, de voluntariat social.

- Llei 5/1999 de 31 de març, de cans guies.
- Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona.
- Llei 14/2006, de 17 d'octubre, de l'esport de les Illes Balears.
- Llei 17/2006, integral de la atenció i dels drets de la infància i l'adolescència de les Illes Balears.
- Llei 23/2006, de 20 de desembre, de capitalitat de Palma de Mallorca.
- Llei 20/2006 de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears.
- Llei orgànica 1/2007 de 28 de febrer de reforma de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears.
- Llei 3/2007 de la Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Decrets

- Decret 96/94 de 27 de juliol, de la Conselleria d'Obres Públiques i ordenació del Territori per el que s'aprova el Reglament per a la millora de l'accessibilitat i la supressió de barreres arquitectòniques
- Decret 64/95, de 15 de juny, per el que s'estableixen la obligatorietat d'instal·lar portes en les cabines dels ascensors
- Decret 52/1999, de 30 d'abril, regulador de l'accés a la Administració de persones con discapacitat
- Decreto 32/2001, de 23 de febrer, de modificació del Decret 52/1999, de 30 de abril, per el que es regula l'accés a la Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, de persones con discapacitat
- Decreto 20/2003, de 28 febrer, que aprova el reglament de Supressió de Barreres Arquitectòniques
- Decret 36/2004, de 16 abril regula l'accés, la promoció interna i la provisió de llocs de treball de persones con discapacitat en la funció pública de la Administració de la Comunitat Autònoma de las Illes Balears.
- Decret 136/2005, de 28 de desembre, de modificació del Decreto 36/2004, de 16 de abril, per el que se regula l'accés, la promoció interna i la provisió de llocs de treball de persones con discapacitat en la funció pública de la Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i del Decret 68/2005, de 24 de juny, per el que s'aprova el procediment de selecció de personal funcionari interí al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de las Illes Balears.

A més, podem trobar més disposicions normatives que també fan esmena a discapacitat:

- Ordre de la Conselleria de Benestar Social, de 24 de maig 2000, per la que s'estableix el procediment a seguir per l' Institut Balear de Afers Socials en la tramitació dels expedients per el reconeixement, declaració i qualificació del grau de discapacitat.
- Decret 141/00 per el que s'atribueix a l'Institut Balear d'Afers Socials, la gestió dels programes inclosos en el Pla Gerontològic i en el Pla de Acció Integral per a les Persones amb Discapacitat.
- Resolució de 13/5/02 de la Conselleria de Benestar Social per la que es crea la targeta acreditativa del grau de minusvalidesa.

3. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

El Pla d'igualtat d'oportunitats de Santa Eulària es basa en una diagnosi prèvia i es desenvolupa a partir d'un procés de participació. La diagnosi constitueix el punt de partida de l'elaboració del Pla.

El pla de participació ha de garantir la participació efectiva de la ciutadania. El procés participatiu s'ha articulat a través de diferents òrgans. La Comissió Política està formada pels regidors i les regidores de cadascuna de les àrees de govern municipal. La Comissió Tècnica està formada per personal tècnic en representació de les àrees que formen l'organització municipal. Des d'aquesta, s'ha col·laborat en la realització de la diagnosi i s'han fet aportacions en la definició dels continguts del Pla d'igualtat. És l'òrgan encarregat de la validació tècnica dels documents elaborats. Les associacions i la ciutadania en general. Participa en la validació de la diagnosi i en la definició dels continguts del Pla.

La Comissió Política s'ha reunit en dues ocasions, concretament els dies 14/10/19 i 2/10/20.

La Comissió Tècnica s'ha reunit els dies 2/10/20 i 9/6/20 conjuntament i àrea per àrea amb l'equip redactor el dia 1/10/20.

La diagnosi que precedeix al Pla d'Igualtat d'oportunitats fou tractada amb els responsables polítics que es troben en l'oposició en la Comissió Informativa de dia 27/7/20.

Durant el mes de novembre s'ha celebrat una reunió amb entitats municipals (10/11/20) per presentar el pla i obrir període d'aportacions.

4. ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Aquest Pla D'Igualtat d'Oportunitats del municipi de Santa Eulària des Riu es desenvoluparà a través de 6 Línies estratègiques:

1. Igualtat i violència de gènere
2. Igualtat, mercat de treball i conciliació familiar
3. Igualtat, accessibilitat universal, cultura i esports
4. Igualtat, participació i assistència social
5. Igualtat, infància i joventut
6. Igualtat, educació i formació.

Cada línia estratègica es divideix en una sèrie de mesures. Aquestes mesures poden tenir una o més accions destinades a satisfer l'objectiu o els objectius plantejats.

5. GESTIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE: IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La gestió del Pla d'igualtat d'oportunitats requereix de la participació i col·laboració de diferents agents.

Els òrgans gestors, ja presents en la fase d'elaboració de la diagnosi i d'elaboració del pla, seran:

1. Àrea d'Atenció i serveis a la ciutadania. Regidoria de Mobilitat, Igualtat, Transparència i Acció Social. La funció de l'àrea serà la de coordinar les tasques per a la implantació, el seguiment i l'avaluació del Pla. També jaurà d'executar les actuacions que són de la seva responsabilitat en el Pla.
2. Comissió Política. Liderar el Pla i fomentar la implicació de les àrees municipals en la implantació, el seguiment i l'avaluació del Pla.
3. Comissió tècnica: Facilitar la coordinació en la implantació, el seguiment i l'avaluació de les accions que es desenvolupen des de cadascuna de les àrees i els serveis i proporcionar les dades necessàries per a fer el seguiment i l'avaluació de les accions, proposar millores, canvis, etc.
4. Comissió d'Igualtat i Prevenció de Violència de gènere. És un òrgan que es preveu crear en el desenvolupament del present pla i que serà, entre altres coses, el responsable o unitat administrativa que s'encarregui d'impulsar, programar i avaluar les polítiques d'igualtat de dones i homes en els àmbits d'actuació municipal, i d'assessorar sobre aquestes polítiques. Tindrà un paper molt important en el seguiment i avaluació de les accions, especialment en la cura per garantir la igualtat de gènere de l'acció municipal.

La implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats es durà a terme durant el període 2021-2024. Aquesta implantació es durà a terme de manera coordinada entre les diferents àrees i anualment es farà una previsió de les actuacions a desenvolupar i una revisió de l'estat d'execució de les actuacions iniciades o finalitzades. L'avaluació es farà a través d'aquest informe d'estat d'execució i de l'elaboració del càlcul anual dels indicadors de seguiment proposat que ens oferirà informació sobre el compliment dels objectius establerts.

6. EIXOS D'ACTUACIÓ

LÍNIA ESTRATÈGICA 1. IGUALTAT I VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La violència de gènere, principalment contra la dona, és la mostra més evident de les desigualtats existents entre els dos sexes. Si bé és vera que a trets generals les desigualtats entre dones i homes s'estan reduint, la violència masclista es manté, i ho fa a uns nivells preocupants.

Encara avui dia s'assumeix el model del patriarcat, en que els homes són incapaços d'acceptar i entendre el nou rol social de les dones. Aquest fet es tradueix amb la violència psicològica, física i/o sexual com a manera de domini i control de l'home sobre la dona. Aquesta relació o poder sobre la dona es reproduïx de generació en generació, perdurant entre la població adolescent.

La violència de gènere és estructural, és a dir, no hi ha diferències entre grups socials, ètnics o culturals, edat, nivells d'ingressos, estudis o ocupació. Ni víctimes ni maltractadors corresponen a un perfil en concret. Les víctimes que pertanyen a grups socials més vulnerables, són les que presenten major dificultat per rompre la relació amb el seu maltractador.

Aconseguir un municipi lliure de violència de gènere és un repte que implica al conjunt de veïns i veïnes: dones, homes, joves i nines i nins. El que és pretén en l'eix estratègic, que contempla un total de 3 mesures i 19 actuacions, és treballar des d'una perspectiva per posar èmfasi en les noves relacions basades en la igualtat i el respecte, mitjançant projectes i campanyes de sensibilització sobre la violència de gènere. Incorporar la perspectiva de gènere en qualsevol àmbit de l'administració municipal, emprant un llenguatge no sexista i fomentant una imatge igualitària entre dones i homes, a més de fomentar la participació de la ciutadania en matèria d'igualtat i difusió del pla. Finalment, es pretén donar una major i millor atenció a les víctimes de violència de gènere, i als seus fills i filles.

LÍNIA ESTRATÈGICA 1 IGUALTAT I VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Mesura 1.A:

Elaborar projectes i campanyes de sensibilització per conscienciar la població i prevenir la violència de gènere.

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Aquesta mesura pretén, mitjançant les diferents accions, la sensibilització de la població sobre la violència de gènere, per tal de poder prevenir-la.

Objectius a aconseguir:

- Millorar la sensibilització i la corresponsabilitat social en prevenció de la violència de gènere.
- Sensibilitzar sobre les desigualtats de gènere i promoure la igualtat entre la ciutadania.
- Promoure accions de prevenció i sensibilització sobre violència de gènere adreçades a la ciutadania.
- Fomentar una educació no sexista e igualitària.
- Sensibilitzar sobre l'existència d'altres violències masclistes

Actuacions

Responsables

1. A.1. Creació d'una Agenda d'Activitats de sensibilització el 25 de Novembre.	Serveis Socials, Igualtat, Educació i Policia Local
1. A.2. Tallers formatius i de sensibilització en col·laboració amb el teixit associatiu que treballa en aquest àmbit.	Educació i Igualtat
1. A.3. Concurs de cartells per a la commemoració del 25-N.	Serveis Socials, Igualtat, Joventut i Educació
1. A.4. Activitats de sensibilització i informació sobre discriminacions en el món laboral que pateixen les dones i altres col·lectius com el LGTBI amb el suport del teixit associatiu que treballa en aquest àmbit.	Educació i Igualtat
1. A.5. Campanyes de sensibilització sobre la importància de denunciar les agressions.	Serveis Socials, Igualtat, Educació i Policia Local
1. A.6. Elaborar un informe tècnic anual de caràcter interdisciplinari que inclogui informació i avaluació dels casos de violència de gènere produïts.	Serveis Socials, Igualtat i Policia Local
1. A.7. Tallers de coeducació i resolució de conflictes (alumnat, professorat, AMIPAS)	Educació, Igualtat i Educació

Indicador de seguiment

- Relació d'activitats / tallers
- Nombre de persones participants
- Existència de l'Informe tècnic
- Nombre de campanyes

Prioritat:

3

Cost associat:

45.000€

Any d'execució:

2021-2024

Agents implicats:

Ajuntament
Centres Educatius
AMIPAS
Policia Local
Guàrdia Civil

LÍNIA ESTRATÈGICA 1 IGUALTAT I VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Mesura 1.B:

Dissenyar una sèrie d'accions destinades a la informació, assessorament i atenció a les víctimes de la violència de gènere.

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Aquesta mesura pretén donar cobertura a la manca de recursos que hi ha destinats a les víctimes de la violència de gèneres, i al seus fills i filles.

Objectius a aconseguir:

- Millorar l'atenció a víctimes de violència de gènere i assegurar una atenció coordinada.
- Millorar la informació a les víctimes.

Actuacions

Responsables

1. B.1. Creació i dinamització de la Comissió d'Igualtat i Prevenció de Violència de gènere.

Serveis Socials, Igualtat, Educació i Policia Local

1. B.2. Impuls i posada en funcionament del protocol d'atenció a les víctimes tenint en compte tots els agents que hi intervenen.

Serveis Socials, Policia Local i Guàrdia Civil

1. B.3. Creació i difusió d'un directori de recursos per a víctimes.

Serveis Socials

Indicador de seguiment

- Nombre de sessions de coordinació
- Nombre de persones participants en la coordinació
- Existència del protocol
- Existència del directori

Prioritat:

3

Cost associat:

10.000€

Any d'execució:

2021-2024

Agents implicats:

Ajuntament, Centres Educatius, Policia Local, Guàrdia Civil

LÍNIA ESTRATÈGICA 1 IGUALTAT I VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Mesura 1.C: Incorporar la perspectiva de gènere en qualsevol àmbit de l'administració pública municipal, així com fomentar la participació ciutadana en matèria d'igualtat i difusió del pla.

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Aquesta mesura pretén incorporar la perspectiva de gènere en qualsevol àrea de l'Ajuntament mentre no estigui en aplicació el Pla d'Igualtat intern, així com emprar un llenguatge no sexista i fomentar una imatge igualitària entre dones i homes. A més de donar a conèixer el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre les veïnes i veïns i fomentar-ne la participació ciutadana en matèria d'igualtat.

Objectius a aconseguir:

- Fomentar la transversalitat en polítiques ciutadanes d'Igualtat.
- Foment de la participació ciutadana en matèria d'igualtat i difusió del Pla.
- Projectar una imatge igualitària de dones i homes en totes les àrees de l'Ajuntament.
- Incorporar el principi d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes als processos de contractació i subcontractació.
- Incrementar el nivell de formació del personal municipal en matèria de gènere.

Actuacions	Responsables
1. C.1. Elaboració del pla d'igualtat intern	Totes les àrees
1. C.2. Creació i dinamització d'una Comissió Interdepartamental d'Igualtat, que doni compliment, entre d'altres al que disposa l'Article 19.2. de la Llei 11/2016.	Totes les àrees
1. C.3. Seguiment del Pla d'Igualtat per part de la Comissió Interdepartamental d'Igualtat	Totes les àrees
1. C.4. Anàlisi dels pressuposts per a la inclusió de la perspectiva de gènere	Totes les àrees
1. C.5. Curs de llenguatge no sexista	Educació, Igualtat i Assessorament Lingüístic
1. C.6. Difusió del Pla d'Igualtat d'Oportunitats en una reunió amb entitats i ciutadania	Igualtat i Serveis Socials
1. C.7. Inclusió del Pla d'Igualtat d'Oportunitats a la pàgina web de l'Ajuntament	Comunicació
1. C.8. Realitzar cursos de formació i sensibilització en matèria de gènere per al personal de l'Ajuntament.	Igualtat
1. C.9. Incorporar com a criteri de valoració en la contractació el compromís amb la Igualtat d'Oportunitats.	Serveis jurídics i Intervenció

Indicador de seguiment

- Existència de la Comissió, nombre d'assistents i àrees municipals participants.
- % d'acompliment del Pla
- Relació de bases de dades disgregades per sexe / no disgregades
- Relació de l'anàlisi del pressupost
- Nombre de persones assistents a la formació
- Nombre de visites rebudes a la pàgina web
- Incorporació del criteri de compromís amb la igualtat d'oportunitats en els plecs de contractació

Prioritat:	3	Cost associat:	30.000 €
Any d'execució:	2021-2024	Agents implicats:	Ajuntament

LÍNIA ESTRATÈGICA 2 IGUALTAT, MERCAT DE TREBALL I CONCILIACIÓ FAMILIAR

Els resultats de la diagnosi ens mostren que les dones tenen majors dificultats per accedir al món laboral i per mantenir-se en el mateix. Aquest fet derivat dels rols de gènere, ens explica les desigualtats existents entre dones i homes en el mercat de treball.

La dedicació de les dones a les tasques de la llar i a la cura dels fills i filles i/o altres persones dependents, provoca diferents efectes que impedeixen o dificulten la conciliació de la vida familiar i la vida laboral, arribant fins i tot a la no integració en el mercat de treball, al menys en les mateixes condicions d'igualtat.

Les dificultats per accedir de manera igualitària al mercat de treball s'incrementen notablement en el cas de persones en situació de vulnerabilitat o amb especials dificultats d'empleabilitat. Motiu pel qual es pretenen desenvolupar programes, tallers i accions per tal de fomentar aquesta empleabilitat.

La conciliació familiar és un altre tema que preocupa a les veïnes i veïns del municipi. El fet de treballar dins i fora de la llar, provoca llargues jornades de feina, sobretot en les dones, que poden contribuir al deteriorament de la salut física i mental. A més, de tenir un gran impacte en la seva carrera professional. Aquest fet s'agreuja en els casos de famílies monomarentals i monoparentals o que no tenen el recolzament de la família extensa o les xarxes socials naturals (amistats, veïns i veïnes...). Per aquest motiu, es pretén promoure la conciliació familiar entre els veïns de Santa Eulària mitjançant campanyes, divulgació d'informació, entre altres accions, tant entre empresaris com entre personal treballador.

LÍNIA ESTRATÈGICA 2 IGUALTAT, MERCAT DE TREBALL I CONCILIACIÓ FAMILIAR

Mesura 2.A:

Desenvolupar programes, tallers i accions amb la finalitat de promocionar l'empleabilitat, principalment de persones en risc d'exclusió posant èmfasi en les dones.

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Aquesta mesura pretén que qualsevol persona, però principalment persones en risc d'exclusió i les dones, puguin accedir al mercat laboral; ja sigui per primera vegada o després d'estar un període més o manco llarg en situació d'atur.

Objectius a aconseguir:

- Fomentar l'empleabilitat
- Promoure la inserció sociolaboral dels col·lectius més vulnerables
- Sensibilitzar a les empreses en matèria d'igualtat

Actuacions

Responsables

2. A.1. Fira de l'ocupació "Santa Eulària se n'ocupa".	Ocupació i formació, Igualtat i Serveis Socials
2. A.2. Desenvolupar Itineraris Individuals d'inserció laboral.	Ocupació i Serveis Socials
2. A.3. Informació i orientació a dones per l'accés a programes de formació i/o formació ocupacional.	Ocupació i Serveis Socials
2. A.4. Establir un sistema d'ajudes o incentius econòmics (formació becada) per a dones amb baixa empleabilitat i/o en situació de vulnerabilitat socials: per dia d'assistència, ajudes pel transport, etc.	Serveis Socials
2. A.5. . Incorporar la perspectiva de gènere al Pla Estratègic d'Ocupació Local i fomentar l'emprenedoria femenina donant suport a la creació d'empreses i l'autocupació (Ingenion amb perspectiva de gènere)	Ocupació
2. A.6. Continuar adherint-se a tots els programes del SOIB que fomentin l'ocupació aplicant criteris d'igualtat. (SOIB Dona, SOIB visibles, joves qualificats)	Ocupació i formació

Indicador de seguiment

- Nombre de persones participants a "Santa Eulària se n'ocupa"
- Nombre d'itineraris d'inserció duts a terme
- Nombre d'usuaris atesos per a orientació laboral
- € destinats a ajudes i incentius per a formació
- Nombre de dones beneficiàries de les ajudes

Prioritat:	3	Cost associat:	60.000 €
Any d'execució:	2021-2024	Agents implicats:	Ajuntament, Associacions d'empreses del municipi, Associacions hoteleres del municipi, SOIB,

LÍNIA ESTRATÈGICA 2 IGUALTAT, MERCAT DE TREBALL I CONCILIACIÓ FAMILIAR

Mesura 2.B: Promoure entre la població (empresariat i plantilla) la conciliació entre la vida laboral i la vida familiar.

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Aquesta mesura pretén facilitar la conciliació entre la vida laboral i la vida personal de la ciutadania de Santa Eulària, donant a conèixer informació sobre el tema entre l'empresariat i la plantilla.

Objectius a aconseguir:

- Fomentar la conciliació laboral, familiar i personal.
- Promoure la cultura de la igualtat en les empreses.

Actuacions

Responsables

2 .B.1. Campanya d'informació sobre drets, permisos i prestacions associades a la maternitat i paternitat a través de la web municipal.

Igualtat i Noves
Tecnologies

2 .B.2. Divulgar informació específica sobre legislació vigent en igualtat d'ocupació al teixit empresarial.

Igualtat i Ocupació

2 .B.3. Fomentar programes de recolzament a la conciliació en centre educatius durant els períodes no lectius.

Educació, Igualtat i
Esports

2 .B.4. Ajudes en les etapes educatives no obligatòries

Economia

Indicador de seguiment

- Nombre de campanyes realitzades
- Nombre de sessions informatives realitzades
- % participació en les sessions informatives
- Nombre de programes realitzats
- % de participació en programes de conciliació

Prioritat:

3

Cost associat:

60.000€

Any d'execució:

2021-2024

Agents implicats:

Ajuntament, Govern IB i
AMIPAS

LÍNIA ESTRATÈGICA 3 IGUALTAT, ACCESSIBILITAT UNIVERSAL, CULTURA I ESPORTS

L'avanç de les polítiques urbanes en el marc del dret a la ciutat i la gradual inclusió del principi de desenvolupament territorial i urbà sostenible, porta al fet que cada vegada estiguin més presents aspectes com la perspectiva de gènere, la sostenibilitat, la cohesió social o la participació, en suma, aconseguir ciutats més inclusives, més humanes i més habitables.

El municipi de Santa Eulària des Riu, actualment no compta amb un Pla d'**Accessibilitat** universal, tot i què des de l'Ajuntament es té el compromís i el repte d'anar adaptant el municipi a les necessitats de les persones que hi viuen. Entenem per accessibilitat universal la condició que han de complir l'entorn, els productes o els serveis per a ser utilitzades en condicions de seguretat per a qualsevol persona.

Les 3 mesures, d'aquesta línia estratègica, relatives a l'accessibilitat pretenen aconseguir un municipi accessible i segur per a tota la població, mitjançant la realització d'un Pla d'Accessibilitat i un Pla de Mobilitat d'urbanisme Sostenible, a més de fer de l'administració electrònica una administració inclusiva i accessible per a qualsevol veí i veïna del municipi.

La **cultura** és un instrument clau en la transmissió de valors d'una societat, valors d'igualtat, solidaritat, cooperació o diversitat. Per això, la cultura contribueix a reforçar certes visions del món que ens envolta, però també pot esdevenir eina de canvi en la construcció social que ens permet generar reflexions, canvis i noves maneres de conviure més igualitàries.

La cultura ha contribuït a mantenir i reforçar identitats i rols de gènere tradicionals, visions estereotipades de dones i d'homes. És un fet, que dins la cultura trobam la invisibilitat de les dones, presència i aportació de les quals en els diferents espais culturals ha estat ignorada o infravalorada. Com hem dit, la cultura pot ser una eina de canvi, per tant l'hem d'emprar per reforçar valors igualitaris, qüestionar estereotips i comportaments sexistes que ens dificulten anar cap a una societat igualitària. Amb el PMIO es pretén donar visibilitat i promocionar activitats i/o concursos en perspectiva de gènere, així com també donar visibilitat, reconèixer i valorar les aportacions i els sabers de les dones a la cultura com una estratègia d'empoderament.

L'**esport** és un àmbit de socialització especialment en edats primerenques. En aquest, trobam diferenciació entre homes i dones, sobretot condicionada per les identitats i els rols de gènere. Tot i que va augmentant la presència de dones en el món de l'esport, es segueix associant a un món d'homes, sobretot en cert tipus d'esports, on la presència de dones es molt inferior a la dels homes. Amb el pla volem donar visibilitat a les dones en la pràctica de l'esport, però també fer-ho en l'àmbit organitzatiu dels diferents clubs i entitats.

Al ser l'esport un espai socialitzador, també volem fomentar la pràctica esportiva basada en la igualtat, l'ús d'un llenguatge no sexista i la utilització adequada d'imatges, tant en campanyes promocionals com en esdeveniments esportius.

LÍNIA ESTRATÈGICA 3 IGUALTAT, ACCESSIBILITAT UNIVERSAL, CULTURA I ESPORTS

Mesura 3. A: Realitzar actuacions per a la promoció d'activitats i/o concursos de diferents disciplines artístiques amb perspectiva de gènere.

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Amb aquesta mesura el que és pretén és promocionar i donar visibilitat a la dona dins el món de la Cultura i incorporar les qüestions relatives a la igualtat d'oportunitats en aquest àmbit.

Objectius a aconseguir:

- Visibilitzar les aportacions de les dones a la vida social, cultural i artística del municipi.
- Fomentar la participació femenina en el món artístic i cultural.
- Fomentar la lectura amb perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats.
- Tenir present en l'àmbit de la cultura temes relatius a discapacitat, immigració, gent gran, persones en risc d'exclusió social, etc.

Actuacions

Responsables

3 .A.1. Promoció, assessorament i compra de llibres amb perspectiva de gènere i de les desigualtats d'oportunitats, per a les biblioteques municipals.

Educació, Igualtat i Cultura

3 .A.2. Revisar la informació dels diferents museus per tal d'emprar un llenguatge paritari mencionant la importància de les dones en les feines del camp i la resta d'activitats diàries.

Educació, Igualtat i Cultura

3 .A.3. Programació d'obres de teatre de temàtica feminista amb motiu del 8-M.

Igualtat i Cultura

3 .A.4. Programació de Cine-Fòrum.

Igualtat i Cultura

3. A.5. Conta contes que qüestionin els rols sexuals per a nins i nines i la igualtat d'oportunitats.

Educació, Igualtat i Cultura

Indicador de seguiment

- Relació d'obres de teatre ofertes
- Relació de pel·lícules projectades
- Relació de contacontes realitzats
- Nombre d'assistents a les diferents activitats (estadístiques desagregades per sexe)

Prioritat:

2

Cost associat:

4.500€

Any d'execució:

2021-2024

Agents implicats:

Ajuntament
Entitats culturals

LÍNIA ESTRATÈGICA 3 IGUALTAT, ACCESSIBILITAT UNIVERSAL, CULTURA I ESPORTS

Mesura 3.B:

Dotar les diferents àrees de l'ajuntament d'instruments necessaris per a l'obtenció de dades de participació.

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Amb aquesta mesura el que és augmentar i millorar els sistemes d'informació dels que disposa l'ajuntament, per tal de poder obtenir dades de participació desagregada per la variable sexe; ja que és necessària aquesta informació per tal de poder analitzar millor les tendències. També es definiran indicadors de seguiment i avaluació, no només donant compte de la presència de dones i homes en les activitats, sinó també del contingut en relació a la igualtat d'oportunitats. Avaluat el grau de satisfacció de la població ens permetrà prendre millors decisions.

Objectius a aconseguir:

- Aconseguir dades de participació desagregades per sexe.
- Millorar els sistemes de registre de dades.
- Analitzar el nombre d'activitats que promoguin la igualtat d'oportunitats.
- Obtenir informació sobre el grau de satisfacció de la població respecte al programa d'activitats que es promou des de l'Ajuntament.

Actuacions

Responsables

3 .B.1. Establir un sistema de seguiment i avaluació de participació i grau de satisfacció en les activitats promogudes per l'Ajuntament

Totes les àrees

Indicador de seguiment

- % de dones i d'homes assistents a actes
- Nombre d'ordinadors amb els programes instal·lats
- % d'activitats amb contingut de perspectiva d'igualtat d'oportunitats
- Grau de satisfacció de la població

Prioritat:

1

Cost associat:

5.000€

Any d'execució:

2021-2024

Agents implicats:

Ajuntament

LÍNIA ESTRATÈGICA 3 IGUALTAT, ACCESSIBILITAT UNIVERSAL, CULTURA I ESPORTS

Mesura 3.C:

Foment de l'activitat física i hàbits saludables i transmissió de missatges igualitaris en el lema, contingut i imatges tant en campanyes com en esdeveniments esportius.

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Amb aquesta mesura el que és pretén és fomentar l'activitat física i els hàbits saludables entre tota la població i fent especial referència a la gent gran i la utilització d'un llenguatge no sexista, a més de la utilització adequada de les imatges en diferents campanyes promocionals i/o esdeveniments esportius.

Objectius a aconseguir:

- Prevenir la discriminació en la pràctica esportiva per raó de sexe/edat/nacionalitat/altres .
- Prevenir la discriminació en la pràctica esportiva per raó de condició física i/o psíquica.
- Fomentar els hàbits saludables entre la població

Actuacions

Responsables

3. C.1. Campanyes de promoció de l'esport.

Esports, Igualtat i Comunicació

3. C.2. Cursos per fomentar el llenguatge no sexista en els diferents elements comunicatius de les entitats esportives

Esports, Igualtat i Educació

3. C.3. Foment de la sensibilització i la prevenció de la salut integral de les dones i els homes, amb una atenció especial als temes de salut sexual i reproductiva, hàbits saludables, etc.

Esports, Igualtat i Educació

3.C.4. Promoció de l'activitat física, l'esport i l'alimentació saludable per a gent gran .

Esports

Indicador de seguiment

- Nombre de missatges igualitaris transmesos
- Nombre de campanyes de foment i promoció realitzades
- Nombre de cursos impartits i nombre de persones participants als cursos
- Nombre de diades organitzades
- Nombre de persones participants a les diades segregats per sexe

Prioritat:

1

Cost associat:

48.000€

Any d'execució:

2021-2024

Agents implicats:

Ajuntament
Clubs Esportius
Associacions esportives
Associacions de gent gran

LÍNIA ESTRATÈGICA 3 IGUALTAT, ACCESSIBILITAT UNIVERSAL, CULTURA I ESPORTS

Mesura 3.D: Fomentar la participació femenina en qualsevol tipologia d'esport.

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Amb aquesta mesura el que és pretén és promocionar i donar visibilitat a la dona dins el món de l'esport, no només centrant-se en la presa de decisions i/o la direcció de clubs, entitats o equips esportius; sinó també en la pràctica de l'esport.

Objectius a aconseguir:

- Facilitar l'accés a les dones i nines a la pràctica de l'esport.
- Promoure l'esport femení com a element de salut i d'integració social

Actuacions

Responsables

3. D.1. Organització de diades esportives inclusives per donar a conèixer els diferents esports.

Esports i Igualtat

3. D.2. Establir un sistema d'ajuts als clubs esportius amb perspectiva de gènere

Esports

Indicador de seguiment

- % de dones i d'homes en les juntes directives
- Nombre de diades organitzades
- % de participació desagregades per sexe
- Tipologia d'ajuts i % de sol·licitud

Prioritat:

2

Cost associat:

30.000€

Any d'execució:

2022-2024

Agents implicats:

Ajuntament
Entitats Esportives

LÍNIA ESTRATÈGICA 3 IGUALTAT, ACCESSIBILITAT UNIVERSAL, CULTURA I ESPORTS

Mesura 3.E:

Garantir l'accessibilitat universal en l'entorn, béns, productes i serveis municipals que permeti a totes les persones el seu accés, comprensió, ús i gaudi de manera normalitzada, còmoda, segura i eficient.

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Aquesta mesura té per objecte fer del municipi de Santa Eulària des Riu un municipi accessible per a tots els seus veïns i veïnes. Accessible no només en l'àmbit de realitzar moviments de persones, sinó també accessible per a la realització de tràmits administratius, obtenció d'informació diversa, a més de procurar la coordinació entre diferents àrees (salut, serveis socials, educació i atenció ciutadana). A més a més, aquest pla haurà d'incorporar la perspectiva de gènere i estarà sotmès a la realització d'un informe d'avaluació d'impacte de gènere.

Objectius a aconseguir:

- Millorar l'accessibilitat universal, tant a les instal·lacions municipals com als carrers del municipi, incorporant la perspectiva de gènere.
- Crear un servei accessible d'informació, orientació i suport per a la ciutadania.
- Millorar la coordinació entre administracions i/o departaments que atenen a persones amb diversitat funcional.
- Millorar els sistemes d'atenció a la ciutadania, principalment cap a les persones amb diversitat funcional.

Actuacions

Responsables

3. E.1. Pla d'accessibilitat universal

Urbanisme i Seguretat
Ciutadana

3. E.2. Formar al personal de l'administració per poder donar una bona atenció als usuaris mitjançant cursos.

Igualtat i Transparència

3. E.3. Fomentar el disseny universal de productes comunicatius

Comunicació, Igualtat i
transparència

3. E.4. Adaptar i implementar sistemes tecnològics per tal de facilitar l'accés als col·lectius amb discapacitat

Noves tecnologies,
igualtat i transparència

3. E.5. Promoure i donar suport a jornades de sensibilització i formació sobre accessibilitat universal.

Igualtat

3. E.6. Donar suport als projectes desenvolupats per les diferents associacions que treballen per a la inclusió social, com per exemple el projecte "un mar de possibilitats".

Serveis socials i
participació

Indicador de seguiment

- Num. d'obres realitzades per a l'accessibilitat
- Num. de punts d'informació adaptats.
- % d'assistents a cursos de formació.
- Nombre de jornades realitzades i assistents

Prioritat:

3

Cost associat:

60.000 €

Any d'execució:

2021-2022

Agents implicats:

Ajuntament
Entitats

LÍNIA ESTRATÈGICA 3 IGUALTAT, ACCESSIBILITAT UNIVERSAL, CULTURA I ESPORTS

Mesura 3.F:

Realitzar i implantar un Pla de mobilitat urbana sostenible de Santa Eulària des Riu i que incorpori la perspectiva d'igualtat d'oportunitats.

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Aquesta mesura té per objecte fer del municipi de Santa Eulària des Riu un municipi segur per als veïns i veïnes, des del punt de vista de la mobilitat urbana. Un pla de mobilitat urbana sostenible (PMUS) és un "conjunt d'actuacions que tenen per objectiu implantar formes de desplaçament més sostenibles dins l'espai urbà (caminar, anar en bicicleta o utilitzar el transport públic) reduint el consum energètic i les emissions contaminants, garantir la qualitat de vida de la ciutadania, així com aconseguir una cohesió social i el desenvolupament econòmic".

Els plans de mobilitat són instruments per impulsar els canvis necessaris en la mobilitat urbana amb criteris de sostenibilitat.

Per tant, s'han d'integrar les polítiques de desenvolupament urbà i econòmic i les polítiques de mobilitat de manera que es minimitzin els desplaçaments habituals i es garanteixi plenament l'accessibilitat als centres de treball, a les residències i als punts d'interès cultural, social, sanitari, formatiu o lúdic, amb el mínim impacte ambiental possible i de la manera més segura possible

Objectius a aconseguir:

- Destinar més espais a mitjans de transports més sostenibles.
- Complir els criteris d'accessibilitat universal
- Reduir barreres viàries per als vianants
- Reduir la contaminació acústica i atmosfèrica
- Disposar d'una xarxa segura per realitzar desplaçaments amb bicicleta, a peu o amb transport públic.

Actuacions

Responsables

3. F.1 Redacció del PMUS

Urbanisme, medi
ambient i sostenibilitat i
participació ciutadana

3. F.2. Cicle de xerrades sobre seguretat vial.

Educació i seguretat
ciutadana

3. F.3. Crear camins escolars segurs

Educació, urbanisme i
seguretat ciutadana

3. F.4. Campanyes per fomentar l'ús de mitjans de transports sostenibles

Educació, infància i
joventut, seguretat
ciutadana, atenció i
serveis a la ciutadana

Indicador de seguiment

- Existència de PMUS
- Num. de campanyes realitzades
- % de participació en les xerrades sobre seguretat vial
- Num. de metres de carrer destinats a camins escolars segurs

Prioritat:

2

Cost associat:

60.000 €

Any d'execució:

2022

Agents implicats:

Ajuntament

LÍNIA ESTRATÈGICA 3 IGUALTAT, ACCESSIBILITAT UNIVERSAL, CULTURA I ESPORTS

Mesura 3.G: Garantir una administració electrònica inclusiva

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

L'administració electrònica inclusiva és un concepte ampli que abarca totes aquelles mesures encaminades a aconseguir que els beneficis de l'Administració Electrònica s'extengui al conjunt dels ciutadans, independentment de la seva capacitat econòmica o el seu nivell d'alfabetització digital.

Objectius a aconseguir:

- Prestar els serveis d'una manera més eficaç, ràpida i eficient
- Aproximar a la ciutadania a l'administració
- Diversificar els canals pels quals la ciutadania es pot relacionar amb l'administració i simplificar les relacions
- L'administració local és de tots i per tots.

Actuacions

Responsables

3. G.1. Millorar l'accessibilitat dels continguts web. Creació de la Unitat Responsable d'accessibilitat en el context del RD 112/2018 sobre accessibilitat dels llocs web i aplicacions mòbils del sector públic.

Noves tecnologies,
igualtat i transparència

3. G.2. Completar la implementació de l'administració electrònica.

Noves tecnologies,
igualtat i transparència

3. G.3. Formació i capacitació per reduir la fractura digital entre la població.

Noves tecnologies,
igualtat i transparència

3. G.4. Proporcionar formació al personal municipal en matèria d'administració electrònica i accessibilitat universal.

Noves tecnologies,
igualtat i transparència

Indicador de seguiment

- Grau d'accessibilitat del web municipal
- % implementació administració electrònica
- Nombre de cursos realitzats (població i personal municipal)

Prioritat:

1

Cost associat:

20.000 €

Any d'execució:

2021-22

Agents implicats:

Ajuntament

LÍNIA ESTRATÈGIA 4 IGUALTAT, PARTICIPACIÓ I ASSISTÈNCIA SOCIAL

L'àrea de participació ciutadana es planteja com un espai que ens permet potenciar la igualtat com a principi de convivència i relacions humanes. És l'àrea que coordina la col·laboració i la cooperació entre les entitats, associacions i institucions que realitzen activitats per a la promoció de la igualtat d'oportunitats, vetlla per a la integració de forma transversal de la perspectiva de gènere a totes les àrees municipals i contribueix a l'aparició de canvis que condueixin a una societat més justa, solidària i igualitària, entre d'altres.

La mesura proposada en aquest sentit és la de promocionar la igualtat d'oportunitats en les actuacions de suport o foment a l'associacionisme i afavorir el moviment associatiu en entitats que treballen directament en temes d'igualtat

Els serveis socials municipals són el conjunt de prestacions i actuacions orientades a la millora de la qualitat de vida, a facilitar l'accés als serveis i recursos socials i a la promoció i desenvolupament de les persones. Tot i que tots i totes tenim els mateixos drets i els mateixos deures, per desgràcia les persones no sempre tenim accés a les mateixes oportunitats i és obligació de l'administració aconseguir que tothom disposi d'unes condicions mínimes per a la seva vida personal.

Garantir la continuïtat dels programes i projectes, o iniciar-ne de nous en el cas EU fos necessari, que es duen a terme des de l'àrea de serveis socials és la millor manera de reduir el nombre de persones que es troben en risc de vulnerabilitat.

Crear una mesura destinada a donar resposta a les necessitats sorgides arrel de la situació actual de pandèmia present en el moment d'elaboració d'aquest document demostra que l'administració més propera a les persones ha de destinar recursos i vetllar perquè tota la ciutadania tenguí cobertes les seves necessitats bàsiques.

LÍNIA ESTRATÈGICA 4 IGUALTAT, PARTICIPACIÓ I ASSISTÈNCIA SOCIAL

Mesura 4.A:

Incorporar la promoció de la igualtat d'oportunitats en les actuacions de foment de l'associacionisme dutes a terme per l'ajuntament i afavorir el moviment associatiu de les dones i dels col·lectius LGTBI.

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Aquesta mesura pretén incorporar la perspectiva de la igualtat d'oportunitats en les associacions ja creades o les que es creïn una vegada s'hagi aprovat aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

Objectius a aconseguir:

- Procurar la igualtat d'oportunitats en el teixit associatiu municipal
- Donar visibilitat a la dona dins el món associatiu..
- Aconseguir una participació significativa en les entitats dels col·lectius que treballen o representen els principals àmbits on poden produir-se desigualtat: discapacitat, immigració, gènere, gent gran, persones en risc d'exclusió social, etc.

Actuacions

Responsables

4 .A.1. Assessorament i creació d'una Associació de dones del municipi.	Igualtat i Participació ciutadana
4 .A.2. Elaboració d'un estudi sobre la participació de dones i homes, en termes quantitatius i qualitatius (càrrec que ocupen) en les diferents associacions del municipi	Participació ciutadana
4 .A.3. Elaboració i difusió de material per fomentar la participació equilibrada en associacions.	Igualtat
4. A.4. Cessió d'espais municipals a associacions de dones i/o entitats que treballin a favor de la igualtat per al desenvolupament de les seves activitats.	Totes les àrees
4. A.5. Col·laboració entre l'Ajuntament i les associacions de col·lectius LGTBI per dur a terme accions destinades a la normalització i no discriminació per motiu d'identitat sexual.	Igualtat

Indicador de seguiment

- Nombre d'assessoraments realitzats
- % de participació en associacions segregats per sexe
- Nombre d'espais cedits
- Nombre de noves associacions

Prioritat:

1

Cost associat:

35.000€

Any d'execució:

2021-2024

Agents implicats:

Ajuntament
Entitats

LÍNIA ESTRATÈGICA 4 IGUALTAT, PARTICIPACIÓ I ASSISTÈNCIA SOCIAL

Mesura 4.B: Donar continuïtat als programes i projectes que es realitzen des de l'àrea social.

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Aquesta mesura pretén donar continuïtat als programes i projectes que es venen desenvolupant des de fa anys en l'àrea social, a més de poder desenvolupar altres projectes i programes segons les necessitats de la població.

Objectius a aconseguir:

- Oferir ajuda al domicili a persones dependents i/o que ho puguin necessitar.
- Fomentar l'autonomia personal i promoció de la salut en persones en risc d'exclusió social.
- Oferir atenció psicosocial.
- Detectar situacions de risc en població infantil i jove.
- Oferir orientació i donar suport a pares i mares amb joves en situació de risc.
- Afavorir el procés d'integració social.
- Afavorir i donar a conèixer la participació comunitària.

Actuacions	Responsables
4. B.1. Servei d'Ajuda a Domicili	Serveis Socials
4. B.2. Servei de Teleassistència	Serveis socials
4. B.3. Crear un programa de treball comunitari amb dones immigrants	Serveis Socials i Igualtat
4. B.4. Elaborar un Pla Municipal de Drogues	Igualtat, Serveis Socials, Educació, Sanitat, Joventut, Policia Local i AMIPA's
4. B.5. Difusió de campanyes de sensibilització editades per les administracions supramunicipals competents en matèria de prevenció i atenció de conductes addictives (Consell i Govern)	Sanitat, Serveis Socials, Joventut i Educació
4. B.6. Programa ALTER	Serveis Socials i Educació
4. B.7. Servei d'Orientació familiar	Serveis Socials
4. B.8. Programa "Gent Gran"	
4. B.9. Continuar celebrant la jornada gastronòmica intercultural, per donar a conèixer les diferents cultures i països, a través d'una mostra de plats típics.	

Indicador de seguiment

- Nombre d'usuaris del SAD
- Nombre d'usuaris de Teleassistència
- Nombre de campanyes
- Nombre d'alumnes d'Alter
- Nombre d'empreses col·laboradores amb el programa ALTER
- Nombre de famílies ateses al SOF

Prioritat:

1

Cost associat:

2.044.282,28€

Any d'execució:

2021-2024

Agents implicats:

Ajuntament
Centres Escolars
AMIPAS
Entitats
Centres de Salut
Empreses del municipi

LÍNIA ESTRATÈGICA 4 IGUALTAT, PARTICIPACIÓ I ASSISTÈNCIA SOCIAL

Mesura 4.C: Programa d'accions per donar resposta a l'emergència social sorgida després de la pandèmia de la COVID-19.

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Aquesta mesura pretén donar resposta a les necessitats sorgides a conseqüència de la pandèmia de la COVID-19, i així poder garantir i cobrir les necessitats bàsiques de les veïnes i veïns del municipi.

Objectius a aconseguir:

- Cobrir les necessitats bàsiques de les persones.
- Ajudar amb la tramitació de diferents ajudes socials.
- Garantir el benestar psicosocial de les persones.

Actuacions		Responsables	
4. C.1. Programa cobertura de necessitats bàsiques		Serveis Socials	
4. C.2. Donar suport al projecte “armari social” que duen a terme varies entitat. Amb la roba donada per les veïnes i veïns crear un “armari social” per a persones que ho necessitin.		Serveis socials	
4. C.3. “Beques solidàries”: organització de feines específiques que seran cobertes per persones que ho necessitin, donant així suport econòmic puntual.		Serveis Socials	
4. C.4. Consolidació del servei "Santa Eulària Ajuda" d'informació i ajudes sobre gestions socials i econòmiques per empreses, famílies, autònoms i col·lectius vulnerables.		Serveis Socials	
4. C.5. Ampliació dels terminis de pagaments dels impostos i taxes municipals		Recaptació i Alcaldia	
4. C.6. Plans individualitzats per ajornaments o fraccionaments de tributs		Recaptació	
Indicador de seguiment	▪ Nombre de persones ateses ▪ Nombre de persones beneficiaris de les “Beques solidàries” ▪ € destinats a beques solidàries		
Prioritat:	4	Cost associat:	755.680,40€
Any d'execució:	2021	Agents implicats:	Ajuntament

LÍNIA ESTRATÈGIA 5 IGUALTAT, INFÀNCIA I JOVENTUT

La infància i la joventut són etapes fonamentals per al desenvolupament psicoafectiu de les persones i durant aquestes etapes es teixirà la personalitat de cada un dels infants i dels joves, a més de la seva manera d'entendre les seves relacions dins la societat, d'aquí la importància de realitzar tallers i activitats on es tingui en compte la perspectiva de la igualtat d'oportunitats i de gènere. En el present pla es considera i es promociona l'educació permanent com a recurs per a la transmissió i instauració de valors socials positius, i per a la superació de factors de discriminació.

A través del Pla d'Igualtat d'Oportunitats es proposen tres mesures, la majoria de les accions de les quals han estat proposades per la població infantil i juvenil del municipi a través dels diferents processos i activitats de participació dutes a terme per l'ajuntament, dues de les quals es refereixen al que s'ha esmentat anteriorment.

A més també es vol donar continuïtat a la tasca que es duu realitzant des del 2012, en què el municipi de Santa Eulària des Riu obté el Segell CAL. Per això es proposa donar continuïtat al projecte i desenvolupar les activitats que això implica, ja que és una manera de donar a conèixer la igualtat d'oportunitats entre els infants i els joves.

LÍNIA ESTRATÈGICA 5 IGUALTAT, INFÀNCIA I JOVENTUT

Mesura 5.A: Desenvolupar iniciatives per combatre qualsevol tipus de violència dins i fora de l'àmbit escolar.

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Aquesta mesura pretén prevenir qualsevol tipus de violència dins i fora de l'àmbit escolar, a més de poder proporcionar diferents eines i/o instruments als infants i joves per poder "denunciar" qualsevol tipus d'acte d'agressió a algun companys o amic.

Objectius a aconseguir:

- Prevenir la discriminació per raó de sexe
- Prevenir la discriminació per raó física i/o psíquica.
- Formar als mestres, professors, pares i mares en la resolució de conflictes.
- Crear un espai segur per a la "denúncia" d'agressions.

Actuacions

Responsables

5. A.1. Foment i difusió del protocol de protecció per a les víctimes del Bullying	Educació, Igualtat i Seguretat Ciutadana
5. A.2. Realitzar roleplayins sobre l'assetjament escolar.	Igualtat, Educació i Joventut
5. A.3. Cicle de tallers sobre violència dirigits a pares i mares.	Educació, Igualtat i Seguretat Ciutadana
5. A.4. Cicle de tallers i altres activitats lúdiques sobre violència dirigits a alumnes.	Educació, Igualtat i Seguretat Ciutadana
5. A.5. "Capsa Amiga" bústia per a comunicar qualsevol tipus d'Assetjament escolar.	Igualtat, Educació i Joventut
5. A.6. Taller sobre les emocions i coeducació per a totes les edats.	Igualtat, Educació i Joventut
5. A.7. Tallers de defensa personal per a joves.	Educació, Igualtat i Seguretat Ciutadana
5. A.8. Jornada sobre l'Assetjament Escolar.	Igualtat, Educació, Joventut i Seguretat Ciutadana

Indicador de seguiment

- % de persones assistents als tallers
- Nombre de tallers realitzats
- Nombre d'activitats realitzades a la Jornada d'Assetjament escolar
- % de persones assistents a la Jornada d'assetjament Escolar
- % de persones participants al taller de defensa personal

Prioritat:

3

Cost associat:

45.000 €

Any d'execució:

2021-2024

Agents implicats:

Ajuntament, Guàrdia Civil,
Polícia Local, Centres Educatius
AMIPAS

LÍNIA ESTRATÈGICA 5 IGUALTAT, INFÀNCIA I JOVENTUT

Mesura 5.B:

Realitzar tallers, activitats i sessions informatives sobre les addiccions a les noves tecnologies (videojocs, xarxes socials i mòbil) dirigides a joves i mares i pares.

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Aquesta mesura pretén conscienciar als infants, joves, mares i pares sobre el consum abusiu de les noves tecnologies, així com poder-los oferir pautes per a la detecció d'una addicció. Centrant-se principalment amb l'ús de videojocs i xarxes socials.

Objectius a aconseguir:

- Conèixer el tipus de videojocs i les seves característiques
- Conèixer els problemes derivats del mal ús.
- Identificar els perills als que s'exposen per l'ús de xarxes socials.
- Orientar als infants i joves sobre el correcte ús de les noves tecnologies.

Actuacions

Responsables

5. B.1. Tallers de bones pràctiques per a joves.

Joventut, Educació i
Seguretat Ciutadana

5. B.2. Tallers informatius sobre addiccions (videojocs i mòbil, pornografia, joc, alcohol i drogues, etc.) per a mares i pares.

Joventut, Educació i
Seguretat Ciutadana

5. B.3. Campanyes de prevenció sobre addiccions en la població adolescent.

Joventut, Educació i
Seguretat Ciutadana

5. B.4. Organització d'activitats alternatives.

Joventut

Indicador de seguiment

- Nombre de tallers organitzats
- Nombre de campanyes realitzades
- % de persones participants als tallers
- Tipus d'activitats organitzades
- % de participants en activitats alternatives

Prioritat:

3

Cost associat:

30.000€

Any d'execució:

2021-2024

Agents implicats:

Ajuntament
Policia Local
AMIPA's

LÍNIA ESTRATÈGICA 5 IGUALTAT, INFÀNCIA I JOVENTUT

Mesura 5.C:

Desenvolupar iniciatives que donin continuïtat, a més de donar a conèixer el Segell Ciutat Amiga de la Infància (CAI)

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Aquesta iniciativa pretén donar continuïtat al projecte de Ciutat Amiga de la Infància, que té el municipi de Santa Eulària des Riu; a més, de donar-lo a conèixer a totes les veïnes i veïns.

Objectius a aconseguir:

- Potenciar la participació infantil i juvenil en el municipi.
- Informar i sensibilitzar sobre els drets i les obligacions de la infància tant a menors com als agents socials.
- Garantir la divulgació i informació pública sobre activitats i recursos dirigits a la participació activa dels nins, nines i joves.
- Donar a conèixer a la població el Segell CAI.

Actuacions

Responsables

5. C.1. Ple infantil i Juvenil de Santa Eulària des Riu.	Participació ciutadana i Educació
5. C.2. Congrés Infantil i Agenda 21 escolar. Treballar la igualtat d'oportunitats, la capacitat diversa i les emocions.	Participació ciutadana i Educació
5. C.3. Campanyes per donar a conèixer el significat del segell CAI.	Participació ciutadana, Educació i Joventut
5. C.4. Programar activitats per commemorar el dia de les CAI (20 de novembre).	Participació ciutadana, Educació i Joventut
5. C.5. Bústia de participació infantil al web municipal.	Participació ciutadana, Educació i Noves tecnologies
5. C.6. Crear un espai a la web municipal per oferir informació sobre el que es fa referent al segell CAI.	Participació ciutadana, Educació, Noves tecnologies i Joventut

Indicador de seguiment

- Nombre de plens realitzats
- % de persones participants als plens
- Nombre de campanyes realitzades
- Nombre d'activitats organitzades
- Nombre de suggeriments i/o queixes rebuts

Prioritat:

2

Cost associat:

40.000 €

Any d'execució:

2021-2024

Agents implicats:

Ajuntament
Centres Educatius
AMIPA's

LÍNIA ESTRATÈGIA 6 IGUALTAT, EDUCACIÓ I FORMACIÓ

L'educació pot actuar com a factor corrector de les desigualtats existents i és a partir d'aquesta premissa que el Pla considera que s'ha d'aconseguir que l'escola funcioni com a igualadora d'oportunitats i no com a reproductora de desigualtats. S'ha de fomentar des de l'escola una societat igualitària, equitativa i integrada i és per aquest motiu que es dissenya una línia estratègica que, en col·laboració amb tots els centres educatius del municipi, treballi en aquest sentit.

És importat que els centres educatius disposin dels recursos materials i personals per atendre totes les necessitats de la població escolar i es compti amb una oferta formativa adequada i de qualitat. És per aquets motiu que el Pla incorpora una mesura que si bé, en la seva majoria, no és competència municipal si recull les necessitats del municipi i ordena les prioritats i les demandes que des de l'ajuntament es faran a l'administració competent en matèria d'educació.

LÍNIA ESTRATÈGICA 6 IGUALTAT, EDUCACIÓ I FORMACIÓ

Mesura 6.A:

Atendre la demanda de places, tenint en compte l'alumnat d'incorporació tardana, en els diferents nivells educatius, a més de dotar les escoles i instituts dels mestres i/o professors per poder atendre de manera eficient les necessitats dels alumnes.

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Amb aquesta mesura el que es pretén es poder oferir el nombre de places suficients per als diferents nivells educatius, ja siguin alumnes que s'incorporin al començament de l'inici de l'etapa escolar o alumnes d'incorporació tardana. A més cal dotar de recursos i de professorat necessaris per a l'atenció educativa a les característiques i necessitats de tots els alumnes.

Objectius a aconseguir:

- Augmentar les places escolars disponibles
- Atendre les necessitats educatives de tots els alumnes i les alumnes.
- Ampliar l'oferta d'educació complementària.
- Mantenir i actualitzar les mesures contra l'abandonament escolar

Actuacions

Responsables

6. A.1. Construcció de més aules per poder atendre la manca de places	Conselleria d'Educació
6. A.2. Dotar de personal qualificat per poder atendre les necessitats especials de la població escolar.	Conselleria d'Educació
6. A.3. Oferir altres Cicles formatius o cursos de formació per alumnes que hagin superat l'ESO.	Conselleria d'Educació
6. A.4. Augment de l'oferta de FP bàsic i altres programes per combatre l'abandonament escolar.	Conselleria d'Educació
6. A.5. Creació d'un abonament social aplicat a tarifes municipals (subministrament d'aigua, escoles municipal, entre d'altres).	Serveis econòmics

Indicador de seguiment

- Nombre de places noves
- Nombre de mestres i/o professors nous
- Nombre de Cicles formatius nous
- Nombre de FP bàsics oferts
- % d'alumnes matriculats a FP bàsica
- % d'alumnes matriculats a programes tipus ALTRER.

Prioritat:

1

Cost associat:

Sense determinar

Any d'execució:

2021-2024

Agents implicats:

Ajuntament
Conselleria d'Educació

LÍNIA ESTRATÈGICA 6 IGUALTAT, EDUCACIÓ I FORMACIÓ

Mesura 6.B:

Incorporació de la perspectiva de la igualtat d'oportunitats en les diferents activitats organitzades per les escoles i/o instituts.

Descripció/Objectius:

Breu descripció:

Aquesta mesura pretén la incorporació de les perspectiva de la igualtat d'oportunitats en les diferents activitats, diades esportives i tallers diversos. Aprofitar la celebració de diades com la del 8 de març per posar èmfasi en la igualtat de gènere en les activitats que es puguin organitzar, en la discriminació racial el dia 21 de març, en la família el 15 de maig, en contra de l'homofòbia, tranfòbia i bisfòbia el 17 de maig, el 28 de juny amb el dia de l'orgull LGTBI, el 1 d'octubre amb el dia internacional de les persones d'edat, el 20 de novembre amb el dia internacional dels drets de la infància o el 25 de novembre amb el dia internacional de l'eliminació de la violència contra la dona, el 3 de desembre amb el dia internacional de les persones amb discapacitat, entre d'altres.

Objectius a aconseguir:

- Prevenir actituds no sexistes entre la població escolar.
- Prevenir actituds discriminatòries per raons físiques o psíquiques.
- Afavorir la igualtat d'oportunitats entre la població escolar.

Actuacions

Responsables

6. B.1. Tallers de formació per a l'alumnat en temes d'igualtat, estereotips i prevenció de violència de gènere.	Educació i Igualtat
6. B.2. Afavorir la coeducació i la igualtat d'oportunitats mitjançant activitats puntuals en els centres educatius.	Educació i Igualtat
6. B.3. Realitzar diades esportives per treballar la inclusió de persones amb diversitat funcional.	Educació i Igualtat i Esports
6. B.4. Sensibilitzar a les AMIPA's i entitats que desenvolupin activitats extraescolars per tal que les desenvolupin tenint en compte la igualtat d'oportunitats i es dissenyin a partir de metodologies no discriminatòries.	Educació, Igualtat i AMIPA's
6. B.5. Cursos de formació per a professorat que participi en el Programa de Prevenció de violència de gènere en l'àmbit escolar.	Educació i Igualtat
6.B.6. Treballar juntament amb els centres educatius en la celebració de diades per la igualtat	Igualtat

Indicador de seguiment

- Nombre de tallers impartits
- % d'alumnes participants en els tallers, activitats, diades, etc.
- Nombre de diades esportives realitzades
- % d'alumnes participants a les activitats extraescolars
- Nombre d'activitats extraescolars organitzades
- % de mestres i/o professors assistents a cursos de formació

Prioritat:

2

Cost associat:

30.000€

Any d'execució:

2021-2024

Agents implicats:

Ajuntament
Conselleria d'Educació
AMIPA's