

## Sección I. Disposiciones generales

### AYUNTAMIENTO DE MANACOR

**3176**

#### *Aprobación definitiva del Reglamento de funcionamiento de los instrumentos municipales para lograr la igualdad de género del Ayuntamiento de Manacor*

El Pleno del Ayuntamiento en sesión de 12 de diciembre de 2022 aprobó inicialmente el Reglamento de funcionamiento de los instrumentos municipales para lograr la igualdad de género del Ayuntamiento de Manacor; acuerdo que fue publicado en el BOIB 166 de 22 de diciembre de 2022 a los efectos de reclamaciones y, finalizados los trámites de exposición pública y de trámite de audiencia, así como el informe de impacto de género de la mencionada normativa del Instituto Balear de la Mujer, sin constar presentadas reclamaciones ni sugerencias, esta modificación, en conformidad con el mencionado acuerdo, acontece aprobada definitivamente, sin necesidad de acuerdo exprés, estando facultada esta alcaldía para su publicación y ejecución.

Transcurrido el plazo previsto en el artículo 103 de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local, se procede a la publicación de esta aprobación definitiva así como el texto íntegro en el BOIB, el cual entrará en vigor el día siguiente a la publicación.

#### **«REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS MUNICIPALES PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE MANACOR**

##### **Antecedentes de hecho**

1. En fecha 9 de julio de 2018 en sesión de Pleno, el Ayuntamiento de Manacor aprobó el primer plan de igualdad tal y como contempla la ley orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. En fecha de enero de 2019, se inicia el expediente para la aprobación del Reglamento de funcionamiento de los instrumentos municipales para lograr la igualdad de género al Ayuntamiento de Manacor. Este expediente quedó interrumpido y no se finalizó.
3. En fecha de día 20 de octubre de 2022 la delegada de Políticas Transversales Carme Gomila, realiza la propuesta para retomar la aprobación del Reglamento de funcionamiento de los instrumentos municipales para lograr la igualdad de género al Ayuntamiento de Manacor, con el fin de que el Ayuntamiento de Manacor disponga de un órgano de coordinación técnica, política y ciudadana en relación a la implementación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales de igualdad y regula y garantiza también la participación ciudadana mediante la creación del Consejo Municipal de Igualdad.
4. En fecha 4 de noviembre de 2022 el Ayuntamiento publica en el tablón de anuncios de la Sede electrónica la consulta pública de la delegada de Políticas Transversales para la creación de un Reglamento de funcionamiento de los instrumentos municipales para lograr la igualdad de género en cumplimiento del art. 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que determina el trámite previo de participación ciudadana en el procedimiento de elaboración de normas en rango de ley y reglamento.
5. En fecha de 23 de noviembre de 2022 la técnica Águeda M. Carbonell Ramis firma la diligencia donde consta que ha transcurrido el plazo de 10 días hábiles y consta efectuada una aportación por parte del Sr José Antonio Argiz Vázquez, por sede electrónica día 16 de noviembre de 2022.
6. En fecha de 29 de noviembre la delegada de Políticas Transversales Carme, firma el oficio rechazando la incorporación de las aportaciones del Sr José Antonio Argiz Vázquez, al Reglamento de funcionamiento de los instrumentos municipales para lograr la igualdad de género al Ayuntamiento de Manacor

*En relación a los puntos que propone no serán incorporados al reglamento por los siguientes motivos:*

1. Uno de los principales objetivos del Consejo Municipal de Igualdad es hacer efectiva la participación de los grupos feministas y las entidades sociales en defensa de la igualdad y en la elaboración, el desarrollo y la evaluación de las políticas públicas de igualdad. Por este motivo, no será exigible una paridad del 50% en la composición del Consejo Municipal de Igualdad. Aun así se velará para que esta sea al más paritaria posible.
2. Uno de los principales objetivos del Consejo Municipal de Igualdad es hacer efectiva la participación de los grupos feministas y las entidades sociales en defensa de la igualdad y en la elaboración, el desarrollo y la evaluación de las políticas públicas de igualdad. Por este motivo, se considera que estas entidades son las que tienen que tener voto en el pleno del Consejo Municipal de





*Igualdad. Otras entidades, podrán participar con voz, pero sin voto, siempre que hayan sido invitadas por el pleno del Consejo.*

*3. Una vez aprobada el reglamento, se procederá a la constitución del pleno del Consejo Municipal, pudiendo solicitar la participación en este, las personas y entidades que cumplan los criterios que determinará el reglamento.*

*4. El orden del día se enviará a la convocatoria del pleno y se levantará acta de las sesiones.*

*5. No está prevista ninguna remuneración económica para ser miembro del pleno del Consejo municipal de igualdad, ni por la asistencia a las sesiones.*

7. En fecha de 30 de noviembre 2022 Laura Socias Bordoy, psicóloga del programa de igualdad, firma el informe técnico donde informa favorablemente la aprobación del reglamento de funcionamiento de los instrumentos municipales para lograr la igualdad de género al Ayuntamiento de Manacor.

8. Informe jurídico de la TAG Àgueda M Carbonell conforme la Secretaria General accidental de fecha 30 de noviembre de 2022.

#### **Fundamentos de derecho**

1. Art. 4.1.a) de la de la Ley 7/1985, 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en en cuanto a la potestad reglamentaria del Ayuntamiento para dictar disposiciones de carácter general y de rango inferior a ley, sin que, en ningún caso, estas disposiciones puedan contener preceptos contrarios a las Leyes.

2. Art. 49 de la de la Ley 7/1985, 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en en cuanto al procedimiento a seguir por la aprobación de las ordenanzas locales.

3. Art. 70.2 y 65.2 de la de la Ley 7/1985, 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en en cuanto a la publicación y la entrada en vigor de las ordenanzas y reglamentos.

4. Art 3.3 d) 1.º del RD 128/2018, de 16 de marzo, por el cual se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

5. Art. 85 y 102 de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Islas Baleares, en cuando al la obligatoriedad de los informes previos de adecuación a la legalidad y al procedimiento de elaboración de reglamentos y ordenanzas.

6. Art. 22.2 de la de la Ley 7/1985, 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local en cuando a la competencia para la aprobación de los reglamentos.

7. Art. 47.1 de la de la Ley 7/1985, 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en cuando a que el acuerdo será adoptado por mayoría simple de los miembros presentes.

8. Art.133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en en cuanto a la participación de los ciudadanos y ciudadanas en el procedimiento de elaboración de normas con rango de ley o reglamento.

9. Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.

El Ayuntamiento de Manacor dispuso en el Plan Normativo Anual para el año 2022, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión Ordinaria de día 14 de febrero de 2022, la iniciativa para aprobar el Reglamento de funcionamiento de los instrumentos municipales para lograr la igualdad de género del Ayuntamiento de Manacor.

Por todo esto propongo que, con dictamen previo de la Comisión Informativa General, el Pleno del Ayuntamiento adopte los siguientes acuerdos:

1. Aprobar inicialmente el Reglamento de funcionamiento de los instrumentos municipales para lograr la igualdad de género al Ayuntamiento de Manacor.

2. Exponer por un plazo de 30 días hábiles el acuerdo de aprobación inicial, mediante su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares y en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento al efecto las personas legítimamente interesadas puedan examinar el expediente y formular reclamaciones, objeciones u observaciones. En el supuesto de que transcurrido el plazo no se haya presentado ninguna reclamación o sugerencia se entenderá definitivamente aprobado, de forma automática sin necesidad de un nuevo acuerdo exprés, el acuerdo inicial adoptado, quedando facultad expresamente el alcalde para su publicación y ejecución. En el supuesto de que se formulen reclamaciones o sugerencias, estas serán resueltas por el pleno.

3. Dar audiencia previa en el plazo de 30 días hábiles a las asociaciones y entidades establecidas al ámbito territorial del término municipal de Manacor que estén inscritas en el registro municipal de asociaciones del Ayuntamiento de Manacor y las finalidades de las cuales guarden relación directa con el objeto de la mencionada normativa.



4. Solicitar en el Instituto Balear de la Mujer, en conformidad con el artículo 5 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de la mujer de las Islas Baleares, un informe sobre el impacto de género de la mencionada normativa, incorporándose las sugerencias que se formulen por el Instituto, en el texto de esta con carácter previo a la aprobación definitiva.

5. Aprobado definitivamente el presente reglamento, comunicar dicho acuerdo con una copia del texto al Gobierno de las Islas Baleares, al Consejo Insular de Mallorca y a la Delegación del Gobierno al efecto previsto en el artículo 113 de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Islas Baleares, y transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde la recepción de la copia por dichos organismos, publicar el acuerdo de aprobación definitiva y el texto íntegro en el Boletín Oficial de las Islas Baleares. El texto entrará en vigor el día de esta publicación.

## Reglamento de funcionamiento de los instrumentos municipales para alcanzar la igualdad de género

### Índice

Exposición de motivos.....	2
Disposiciones generales.....	6
Artículo 1. Objeto del Reglamento.....	7
Artículo 2. ámbito de aplicación.....	7
Artículo 3. Principios rectores.....	7
Título I. La Comisión de igualdad de género del Ayuntamiento de Manacor.....	7
Artículo 4. Definición.....	7
Artículo 5. Objetivos.....	7
Artículo 6. Principios reguladores para la constitución de la comisión de igualdad.....	7
Artículo 7. Funciones de la Comisión de Igualdad.....	7
Artículo 8. Órganos de la Comisión de Igualdad.....	8
Artículo 9. Composición del Pleno de la Comisión de igualdad.....	9
Artículo 10. Nombramientos del Pleno de la Comisión de Igualdad.....	10
Artículo 11. Funcionamiento de la Comisión de igualdad.....	10
Artículo 12. Composición y funciones específicas de las subcomisiones.....	11
Título II. El Consejo Municipal de Igualdad	
Artículo 13. Definición.....	13
Artículo 14. Objetivos.....	13
Artículo 15. Funciones del Consejo Municipal de Igualdad.....	14
Artículo 16. Órganos del Consejo Municipal de Igualdad.....	14
Artículo 17. Composición del Pleno del Consejo Municipal de Igualdad.....	16
Artículo 18. Nombramientos del Pleno del Consejo Municipal de Igualdad.....	17
Artículo 19. Funcionamiento del Consejo Municipal de Igualdad.....	17
Disposiciones adicionales.....	18

<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/47/1133773>





Disposiciones finales.....18

Exposición de motivos

### Exposición de motivos

#### I

La Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Manacor, reunida el 7 de septiembre de 2018, con el objeto de impulsar el I Plan de Igualdad interno (aprobado día 9 de julio de 2018 en sesión plenaria) y con la voluntad de empezar a impulsar un Plan de igualdad para la ciudadanía, acordó formalizar la Comisión de Igualdad, que hasta ahora ha sido constituida como grupo de trabajo informal. Así, se pretende formalizar una estructura interna estable, no sólo para articular el Plan de igualdad interno, como estipula el objetivo sexto de este Plan, sino también para introducir la perspectiva de género en el desarrollo de cualquier política pública municipal de una forma transversal. Esto se hace no sólo en cumplimiento de la normativa estatal y autonómica, sino también de acuerdo con el compromiso y las competencias que el consistorio tiene con la erradicación de las desigualdades de género y la promoción de la igualdad de oportunidades.

#### II

Este Reglamento también es el resultado de la incorporación a la política municipal de los objetivos y mecanismos previstos en la legislación internacional, europea, estatal y autonómica. En este sentido, se ha promovido una importante y abundante normativa que evidencia el compromiso de los poderes públicos por conseguir la igualdad de género.

**En el ámbito internacional**, este objetivo está recogido, principalmente en los siguientes acuerdos:

- Convención sobre los derechos políticos de la mujer, aprobada en 1952 y suscrita por el Estado español el 14 de abril de 1974.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983, y Protocolo Facultativo en la Convención, aprobado el 6 de octubre de 1999.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, aprobada el 20 de diciembre de 1993.
- Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de las Naciones Unidas (Beijing, 1995) y sus posteriores sesiones de Beijing+5 (Nueva York, 2000), Beijing+10 (Nueva York, 2005) y Beijing+15 (Nueva York, 2010).
- Pactos internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos, y Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966, ratificados en 1977).
- Programa para la Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (CIPD) en 1994, sobre derechos sexuales y reproductivos.

**En el ámbito de la Unión Europea**, cabe destacar:

- Convenio Europeo de Derechos Humanos, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950 y ratificado por España en 1979.
- Carta Europea de la Autonomía Local, de 15 de octubre de 1985, realizada en Estrasburgo el 15 de octubre de 1985, y ratificada por España en 1988.
- Tratado de Amsterdam, firmado por los países miembros de la UE en 1997, que entró en vigor en mayo de 1999, donde se contextualizan las discriminaciones indirectas persistentes, para la eliminación de las que hay que reconocer y dar legitimidad a las acciones positivas.
- Tratado de Niza, firmado por los países miembros de la UE 2001, que entró en vigor en febrero de 2003, reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. El principio de igualdad entre mujeres y hombres está también presente en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (eje de la Carta Social Europea de 1989), adoptada en diciembre de 2000, pero con efectos jurídicos desde el año 2010. El capítulo III, artículo 23, consagra la igualdad entre mujeres y hombres y establece que debe ser garantizada en todos los ámbitos, incluidos el empleo, el trabajo y la retribución, y posibilita la adopción de acciones que favorezcan el sexo menos representado.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión europea (TFUE). Este tratado, en el artículo 157, prohíbe la discriminación por razón de sexo en materia de remuneración para un mismo trabajo o trabajo de igual valor. Este principio también se aplica a los sistemas de clasificación profesional utilizados para la determinación de remuneraciones.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, realizado en Estambul el 11 de mayo de 2011.
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; hace referencia al concepto de múltiple discriminación o interseccionalidad.



- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo referente al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.
- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios ya su suministro.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo.

**En el ámbito estatal**, las referencias fundamentales son:

- Constitución española, artículos 9.2, 14, 23, 35.1.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el Gobierno.
- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que implica a las administraciones públicas y las empresas.

El artículo 5 de esta ley establece la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, aplicable tanto en el ámbito del empleo privado como en el del empleo pública. Aporta un enfoque integral de la transversalidad y la incorpora como principio de actuación de todos los poderes públicos (art. 15), establece la creación de unidades de igualdad en los órganos directivos de todos los ministerios (art. 77), define los criterios de actuación de igualdad de género de las administraciones públicas en el ámbito de sus competencias y en el empleo público (art. 51). Y el artículo 43, sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva, posibilita, de acuerdo con lo que se fija legalmente mediante la negociación colectiva, que se establezcan medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público, a su disposición adicional octava, obliga a las administraciones públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, a tal fin, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Y, sin perjuicio de lo anterior, tendrán que elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea de aplicación, en los términos previstos.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público, por la que se transponen a el ordenamiento jurídico español las directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- Real decreto ley de 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.
- Ley orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y adolescencia ante la violencia.
- Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.
- Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

**En el ámbito autonómico** las referencias fundamentales son:

- Ley orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears.
- Ley 4/2009, de 11 de junio, de servicios sociales de las Islas Baleares (BOIB núm. 89, de 18 de junio) y posteriores modificaciones.
- Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.
- Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI-fobia.

### III

Por último, este Reglamento se inspira, como no puede ser de otra manera, en las reivindicaciones del movimiento feminista de la ciudad a lo largo de los años, como resultado de la incorporación del saber, del hacer y de las necesidades de las mujeres en todas y cada una de las políticas públicas.

El Ayuntamiento de Manacor reconoce la importancia de la participación social de las mujeres y hombres en el municipio, y quiere adoptar las medidas necesarias para hacer efectiva la valorización de las aportaciones que realizan las asociaciones y colectivos de mujeres y feministas. Por eso, propone la creación de un Consejo Municipal de Igualdad, entendido como un órgano consultivo, de asesoramiento y participación imprescindible por desarrollar e impulsar a nivel municipal las actuaciones referentes al principio de igualdad oportunidades en los diferentes ámbitos municipales, de forma coordinada.

Este Reglamento no se ha elaborado en términos de norma cerrada con competencias limitadas y no excluye que el Ayuntamiento pueda llevar a cabo cualquier otra competencia de conformidad con la legislación vigente.

La atribución de funciones que el Reglamento realiza se ha hecho partiendo de la capacidad de gestión que tiene el Ayuntamiento de Manacor y de las características que presenta nuestra realidad municipal.

### Disposiciones generales

#### Artículo 1.

##### Objeto del Reglamento

1. Este Reglamento tiene por objeto el establecimiento de un régimen jurídico que integre la igualdad de género a nivel municipal, en el marco de la normativa internacional, europea, estatal y de la comunidad autónoma de las Islas Baleares.

2. Este Reglamento establece los principios que deben regir la actuación de los órganos de gobierno y gestión del Ayuntamiento de Manacor, y determina la composición, organización y funcionamiento de la Comisión de Igualdad y del Consejo Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Manacor para crear estructuras estables, transversales y de participación para garantizar el despliegue de políticas de igualdad en el municipio.

#### Artículo 2.

##### Ámbito de aplicación.

Este Reglamento es de aplicación al Ayuntamiento de Manacor, a los organismos autónomos, las sociedades mercantiles y demás entidades vinculadas o dependientes del Ayuntamiento.

En relación con el resto de entidades de las que el Ayuntamiento forme parte, las personas que estén como representantes municipales deben promover que los respectivos órganos de gobierno adopten los correspondientes acuerdos para incorporar en la actuación de las entidades los principios y previsiones contenidas en este Reglamento.

#### Artículo 3.

##### Principios rectores.

**1. Introducir la perspectiva de género transversalmente en todas las políticas municipales.** Los poderes públicos deben aplicar la perspectiva de género y la perspectiva de las mujeres en las actuaciones, a todos los niveles y en todas las etapas, reconociendo el valor que aportan mujeres y hombres y aplicando de manera positiva los cambios necesarios para mejorar la sociedad y responder a las realidades, las oportunidades, necesidades y expectativas de ambos sexos.

Este Reglamento se acoge a la definición de perspectiva de género que hace la Ley 11/2016, de igualdad de mujeres y hombres, en su artículo 5: «se entiende por perspectiva de género la toma en consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o una actividad para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, teniendo en cuenta la forma en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres».

**2. Reparar el déficit de reconocimiento del talento y la perspectiva de las mujeres.** Los poderes públicos deben hacer valer las aportaciones de las mujeres en la construcción, el mantenimiento y la transformación de la sociedad; hacer visibles y reconocer las diferencias, las singularidades y las particularidades territoriales, culturales, étnicas, religiosas, personales, de edad, estado de salud, socio económicas y de orientación y de identidad sexual de mujeres y hombres sin exclusiones; reconocer las mujeres como sujetos sociales, económicos y políticos, y destacar las experiencias vitales tanto de mujeres como de hombres.

**3. Trabajar decididamente para la erradicación de las violencias machistas.** Los poderes públicos deben garantizar que se afronten de manera integral todas las formas de violencia machista, especialmente la violencia contra las mujeres y los actos sexistas, misóginos, discriminatorios y de LGTBI fobia.

### Título I.

#### La Comisión de Igualdad de género del Ayuntamiento de Manacor

#### Artículo 4.

##### Definición

La Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Manacor se crea como órgano de coordinación técnica

y política con relación a la implementación, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad del Ayuntamiento y todas las políticas de igualdad públicas desplegadas.

#### **Artículo 5.**

##### **Objetivos**

- Diseñar, ejecutar y evaluar el Plan de igualdad interno del Ayuntamiento, en cumplimiento de las competencias locales atribuidas por la normativa en materia de igualdad y prevención de la violencia machista.
- Garantizar que las políticas y la organización municipal aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la inclusión de la transversalidad de género, mediante el diseño, la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para la ciudadanía.
- Disponer de una estructura para hacer efectiva la transversalidad de las políticas de género.

#### **Artículo 6.**

##### **Principios reguladores para la constitución de la Comisión de Igualdad.**

**Paridad:** se tratará que la Comisión sea lo más paritaria posible respecto a su composición entre mujeres y hombres.

**Pluralidad y representatividad:** debe haber representación técnica, política y sindical.

**Transparencia y transversalidad:** la comunicación y el traspaso de información entre subcomisiones y la ciudadanía para los temas del Plan de igualdad dirigidos a la ciudadanía deben ser fluidas.

**Coherencia y responsabilidad:** las personas que participan en la Comisión no pueden estar condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación; ni tampoco pueden ser personas de la plantilla que hayan sido objeto de sanciones o expedientes por éstos motivos.

#### **Artículo 7.**

##### **Funciones de la Comisión de Igualdad**

1. Desarrollar y temporalizar las acciones que estipula el Plan de igualdad interno, y realizar el seguimiento y la evaluación de los objetivos planteados.
2. Proponer la modificación de las medidas del Plan, en su caso, o de este mismo Reglamento, a fin de adaptarlo a las nuevas circunstancias de la corporación municipal.
3. Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias efectuadas por parte del personal municipal con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de las entidades feministas y la sociedad civil.
4. Hacer el seguimiento del Protocolo de prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, orientación sexual y/o identidades de género en el marco de las relaciones laborales del Ayuntamiento de Manacor.
5. Elaborar diagnosis municipales que permitan analizar la situación de partida de la igualdad a nivel municipal, y planificar los objetivos y acciones del Plan de igualdad para la ciudadanía.
6. Elaborar e impulsar el Plan de igualdad para la ciudadanía.
7. Elaborar un Plan de formación continua en materia de igualdad, a fin de favorecer la transversalidad, con cursos que sean de interés para las distintas áreas.
8. Realizar un informe anual de seguimiento del Plan de igualdad interno y del Plan de igualdad para la ciudadanía, que incluya la evaluación de la consecución de los objetivos y la eficacia de las acciones desarrolladas así como propuestas de mejora, si procede.
9. Determinar la composición de las diferentes subcomisiones que deben desarrollar todas estas tareas y los ejes estratégicos estipulados en los diferentes planes de igualdad que impulse el consistorio y Protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual y/o identidades de género en el marco de las relaciones laborales del Ayuntamiento de Manacor.

#### **Artículo 8.**

##### **Órganos de la Comisión de Igualdad.**

Son órganos de la Comisión de Igualdad el Pleno, la Presidencia y la Vicepresidencia.

**1. El Pleno.** Es el máximo órgano de representación y decisión de la Comisión de Igualdad y le corresponden las máximas facultades de dirección de la Comisión. Puede convocarlo la presidencia o las 2/3 partes de los miembros del Pleno.

##### **Funciones del Pleno:**

- a. Aprobar las líneas de actuación y el programa anual en relación con las políticas públicas en materia de igualdad, así como los presupuestos con perspectiva de género que garantizarán su ejecución.



- b. Definir las subcomisiones que deben generarse, y las personas que formarán parte; especialmente, nombrar la composición de la comisión de evaluación, gestión y seguimiento de casos de acoso, tal y como exige el Protocolo municipal de acoso sexual y por razón de sexo.
- c. Aprobar todas las normativas que afecten al funcionamiento de la Comisión.
- d. Aprobar las nuevas incorporaciones en el Pleno.
- e. Aprobar los informes anuales de las subcomisiones.
- f. Invitar puntualmente a personas expertas o representantes de otras instituciones, asociaciones culturales o sociales que puedan interesarle para la reflexión o análisis de temas específicos.
- g. Evaluar y realizar el seguimiento de las políticas municipales de igualdad.
- h. Proponer iniciativas en materia de igualdad, derechos LGTBI y prevención de la violencia machista para su probación en Pleno.

Actúa como secretario o secretaria del pleno una persona técnica del área que asume las competencias de igualdad, y lo hace con voz pero sin voto. Se debe nombrar una persona titular y una de suplente.

#### Funciones

- a. Preparar las órdenes del día y redactar las actas de las reuniones.
- b. Convocar las reuniones del Pleno y subcomisiones, en coordinación con la Presidencia.
- c. Recibir y canalizar todas las comunicaciones que se envíen a la Comisión de Igualdad.
- d. Desarrollar las tareas administrativas.
- e. Emitir certificaciones.

#### 2. La Presidencia y la Vicepresidencia.

La Presidencia y la Vicepresidencia. La Presidencia, para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con la colaboración de la Vicepresidencia. La Vicepresidencia sustituye a la Presidencia en caso necesario.

El alcalde o alcaldesa del Ayuntamiento ocupa la Presidencia.

El delegado o delegada que tiene atribuidas las funciones de igualdad desempeña el cargo de la Vicepresidencia.

#### Funciones

- a. Ejercer la representación de la Comisión de Igualdad.
- b. Convocar, presidir y moderar las reuniones del Pleno.
- c. Determinar el orden del día de las sesiones del Pleno, según las necesidades de funcionamiento de la Comisión y previa consulta a los miembros del Pleno.
- d. Coordinar la ejecución de los acuerdos adoptados en las subcomisiones y en el Pleno.

#### Artículo 9.

##### Composición del Pleno de la Comisión de Igualdad

El Pleno de la Comisión de Igualdad está integrado por:

1. Presidencia: alcalde o alcaldesa.
2. Vicepresidencia: delegado o delegada de servicios sociales e igualdad.
3. Secretaría: personal técnico del área de igualdad.
4. La totalidad de delegados y delegadas de las distintas áreas del Ayuntamiento.
5. Una persona técnica en representación de cada subcomisión.
6. Representación de cada grupo político con representación en la oposición. La distribución debe garantizar la presencia de aquellos que tienen derecho (representatividad) y debe hacerse de manera proporcional a los resultados obtenidos.
7. Representación de cada sindicato. La distribución debe garantizar la presencia de aquellos que allí tienen derecho (representatividad) y debe hacerse de forma proporcional a los resultados obtenidos.

#### Artículo 10.

##### Nombramientos del Pleno de la Comisión de Igualdad.

Las designaciones y nombramientos que se efectúen en el conjunto del Ayuntamiento de Manacor, tanto respecto al ámbito electo como al ámbito técnico, deben realizarse de acuerdo con el principio de presencia y composición equilibrada; que garantice la presencia de mujeres y hombres en una proporción que no sea ni superior al sesenta por ciento ni inferior al cuarenta por ciento para cada sexo, excepto en caso de que existan razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.

En caso de ausencia, vacante o enfermedad, la persona titular debe nombrar, en caso de que sea posible, la persona que la sustituya; si no, debe hacerlo la Presidencia.

La designación, revocación y sustitución de las personas representantes de cada una de las partes será aprobada en el Pleno de la Comisión

#### **Artículo 11.**

##### **Funcionamiento de la Comisión de Igualdad**

1. El Pleno de la Comisión de Igualdad se reunirá, con carácter ordinario, dos veces al año, y con carácter extraordinario cuando así lo acuerde la persona que ocupe la Presidencia.

2. Esta Comisión funciona mediante subcomisiones mixtas técnicas y políticas, que se reúnen trimestralmente.

3. La Comisión y las subcomisiones se pueden constituir, convocar, llevar a cabo las sesiones, adoptar acuerdos y emitir actos tanto de forma presencial como a distancia. En las sesiones que se realicen en distancia, los miembros pueden estar en sitios diferentes siempre que se asegure por medios electrónicos, considerados también como tales los telefónicos y los audiovisuales, la identidad de sus miembros o las personas que les suplan, el contenido de sus manifestaciones y el momento en que éstas se producen, así como la interactividad e intercomunicación en tiempo real y la disponibilidad de los medios durante la sesión. Las sesiones pueden ser grabadas.

4. Las sesiones ordinarias tanto de la Comisión como de las subcomisiones vienen determinadas por el calendario acordado en la primera sesión plenaria ordinaria anual de la comisión. Las sesiones extraordinarias deben convocarse con 7 días naturales de antelación, a excepción de las urgentes, que pueden ser convocadas en un plazo mínimo de 48 horas.

5. La Comisión se constituye de forma válida con la asistencia de la mitad del número de miembros, en primera convocatoria, y una cuarta parte de miembros en segunda convocatoria. En todo caso, se requiere la asistencia de las personas con la responsabilidad de la Presidencia y la Secretaría o de quien las sustituyan.

6. En la convocatoria debe indicarse el orden del día fijado por la Presidencia, la fecha, la hora y el lugar de la sesión, y debe ir acompañada, en su caso, de la documentación correspondiente.

7. El orden del día lo fija la Presidencia, con los asuntos que considere oportunos incluir, y con posibilidades de realizar aportaciones todas las personas que integran la Comisión. Todas las aportaciones deben ser aceptadas, siempre que tengan relación con las funciones de la Comisión.

8. Cuando los asuntos a tratar lo hagan necesario o conveniente, podrá requerirse la asistencia de una persona profesional en la materia, con voz pero sin voto, previa autorización de la Presidencia.

9. La adopción de acuerdos se produce mediante votación ordinaria. Como regla general, los acuerdos deben adoptarse por mayoría simple.

10. En el caso de empate en la votación, debe efectuarse una nueva votación, y en caso de persistir el empate, decide el voto de calidad de la Presidencia.

11. En todo lo no previsto en este artículo, se aplicará lo dispuesto en el Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las entidades locales.

#### **Artículo 12.**

##### **Composición y funciones específicas de cada subcomisión**

La Comisión de Igualdad, a fin de ser operativa, se organiza en tres subcomisiones de trabajo.

Estas subcomisiones son técnicas y políticas, pero en cualquier momento pueden participar las entidades con representación en el Consejo Municipal de Igualdad que así lo soliciten.

No será necesario un número mínimo ni máximo de personas para su constitución

##### **Subcomisión 1. Transversalidad de género en las políticas municipales**

###### **Composición**

Personal técnico y político de las siguientes áreas o departamentos:

1. Recursos Humanos.



2. Contratación.
3. Intervención.
4. Departamento de Comunicación.
5. Política Lingüística.
6. Urbanismo y Vivienda.

## Funciones

1. Desarrollar las acciones descritas en el Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento, realizar el seguimiento y la evaluación.
2. Vigilar el buen funcionamiento del Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución ante situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, orientación sexual y/o identidades de género en el marco de las relaciones laborales del Ayuntamiento de Manacor.
3. Introducir la perspectiva de género en las diferentes áreas de intervención que participan en la misma subcomisión.
4. Elaborar informes técnicos con impacto de género.
5. Adecuar las estadísticas y estudios municipales a la perspectiva de género.
6. Escoger a una persona entre el personal técnico, en representación de la subcomisión en el Pleno de la Comisión de Igualdad.

## Subcomisión 2. Prevención y atención de situaciones de vulnerabilidad social, discriminación o desigualdad

### Composición

Personal técnico y político de las siguientes áreas o departamentos:

1. Educación.
2. Servicios Sociales.
3. Policía Local.
4. Juventud.

### Funciones

1. Asegurar un abordaje integral contra las violencias machistas: desde la prevención hasta una mejora de la atención a las víctimas. Impulsar medidas y realizar un seguimiento.
2. Potenciar la igualdad real de oportunidades y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Impulsar medidas y hacer seguimiento de ellas.
3. Introducir la perspectiva de género en las diferentes áreas de intervención que participan en la misma subcomisión.
4. Garantizar la seguridad ciudadana de las mujeres y la movilidad en condiciones de igualdad.
5. Impulsar medidas para erradicar la feminización de la pobreza en el municipio.
6. Elaborar informes técnicos con impacto de género.
7. Adecuar las estadísticas y estudios municipales a la perspectiva de género.
8. Escoger a una persona entre el personal técnico, en representación de la subcomisión en el Pleno de la Comisión de Igualdad.

## Subcomisión 3. Participación, empoderamiento y visibilización de las mujeres y su talento

### Composición

Personal técnico y político de las siguientes áreas o departamentos:

1. Cultura.
2. Participación Ciudadana.
3. Fiestas.
4. Comercio.
5. Deportes.
6. Ocupación.
7. Medio Ambiente y Movilidad



## Funciones

1. Introducir la perspectiva de género en las diferentes áreas de intervención que participan en la misma subcomisión.
2. Visibilizar y poner en valor el talento de las mujeres en todas sus manifestaciones.
3. Fomentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos con intervención municipal.
4. Impulsar el empleo de las mujeres en igualdad de condiciones.
5. Elaborar informes técnicos con impacto de género.
6. Adecuar las estadísticas y estudios municipales para que tengan perspectiva de género.
7. Escoger a una persona entre el personal técnico, en representación de la subcomisión en el Pleno de la Comisión de Igualdad.

## **Título II.** **El Consejo Municipal de Igualdad**

### **Artículo 13.**

#### **Definición del Consejo Municipal de Igualdad**

El Consejo Municipal de Igualdad es el órgano consultivo, plural y autónomo, de naturaleza asesora y participativa, cuya finalidad es la de convertirse en un órgano de reflexión y debate en torno a las políticas públicas en materia de igualdad y prevención de las violencias machistas implementadas en el municipio. Tiene que actuar con autonomía e independencia en el cumplimiento de sus tareas y debe trabajar en el marco de los planes municipales de igualdad.

Debe estar formado principalmente por todas aquellas entidades feministas y sociales activas para la igualdad entre mujeres y hombres en Manacor con voluntad de participar.

El Consejo Municipal se rige por este Reglamento.

### **Artículo 14.**

#### **Objetivos del Consejo Municipal de Igualdad**

1. Hacer efectiva la participación de los grupos feministas y las entidades en defensa de los derechos de las mujeres en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas públicas, en especial las de igualdad y transversalidad de género.
2. Analizar las propuestas y acuerdos municipales en aquellos temas relacionados con la igualdad oportunidades y hacer propuestas y sugerencias.
3. Velar por la prestación de servicios específicos en favor de las mujeres.
4. Participar en la definición de las necesidades de las mujeres y del colectivo LGTBI en el municipio, así como aportar propuestas.
5. Proponer la realización de campañas de sensibilización e información de aquellas cuestiones que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas en condiciones de igualdad de oportunidades.
6. Impulsar la colaboración entre las asociaciones y entidades que trabajen para promocionar la igualdad de oportunidades.
7. Velar por el cumplimiento de la legislación aprobada en temas de igualdad de oportunidades.
8. Favorecer la cohesión social y el diálogo entre todos los colectivos e instituciones que trabajan en temas de igualdad de oportunidades.

### **Artículo 15.**

#### **Funciones del Consejo Municipal de Igualdad**

Son funciones del Consejo Municipal de Igualdad:

1. Ser un canal de comunicación y campo de relación entre las partes.
2. Expresarse sobre las cuestiones y asuntos públicos y de la ciudadanía en general en cuanto a la igualdad de género.

3. Analizar con perspectiva de género los presupuestos municipales. Se deben analizar las acciones previstas en materia de igualdad, las personas responsables de su ejecución y los recursos económicos destinados.
4. Coordinar las acciones que se puedan llevar a cabo en Manacor en relación con la igualdad de género, los derechos LGTBI y la erradicación de las violencias machistas.
5. Deliberar, realizar el seguimiento y la evaluación de los planes de igualdad del Ayuntamiento. En su caso, realizar aportaciones periódicas.
6. Dar a conocer las líneas concretas de actuación de cada ámbito representado.
7. Ser consultado, a petición del Ayuntamiento de Manacor o de cualquier entidad pública o privada que trabaje en el ámbito de la igualdad, para emitir informes no vinculantes sobre los siguientes temas:
  - Criterios de actuación de los servicios relacionados con la igualdad y la atención de mujeres u hombres por razón de sexo o género.
  - Programas, gastos e inversiones, destinados a la igualdad de género.
  - Funcionamiento de actividades, servicios y/o creación de nuevos servicios destinados a la igualdad de género.

#### **Artículo 16.**

#### **Órganos del Consejo Municipal de Igualdad**

Son órganos del Consejo Municipal de Igualdad el Pleno, Presidencia y Vicepresidencia.

1. El Pleno. Es el máximo órgano de representación y decisión del Consejo Municipal de Igualdad y le corresponden las máximas facultades de dirección del Consejo. Puede convocarlo la Presidencia o las  $\frac{2}{3}$  partes de los miembros del Pleno.

#### **Funciones**

- a. Aprobar las líneas de actuación y el programa anual del Consejo Municipal de Igualdad.
- b. Definir los grupos de trabajo que deben generarse, y las personas que deben formar parte.
- c. Aprobar todas las normativas que afecten al funcionamiento del Consejo.
- d. Aprobar las nuevas incorporaciones en el Pleno.
- e. Aprobar los informes.
- f. Invitar puntualmente a personas expertas o representantes de otras instituciones, asociaciones culturales o sociales que puedan interesarle para la reflexión o análisis de temas específicos.
- g. Evaluar y realizar el seguimiento de las políticas municipales de Igualdad.
- h. Opinar y asesorar a instituciones y entidades sobre aquellas medidas y aspectos que soliciten éstos organismos.
- i. Proponer iniciativas en materia de igualdad, derechos LGTBI y prevención de la violencia machista para la aprobación del Pleno del Ayuntamiento.
- j. Proponer metodologías de trabajo colaborativas, que puedan incluir en los debates y reflexiones sobre las políticas de igualdad diferentes personas pertenecientes al ámbito profesional, científico, académico de diferentes disciplinas, pertenecientes a grupos y movimientos sociales feministas u otros sectores ciudadanos.
- k. Informar y elaborar propuestas y recomendaciones sobre las principales medidas en materia de igualdad y prevención de las violencias machistas: presupuestos, anteproyectos de ley, creación de nuevos equipamientos u organismos.

#### **2. La Presidencia, la Vicepresidencia.**

La Presidencia y la Vicepresidencia. La Presidencia, para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con la colaboración de la Vicepresidencia. La Vicepresidencia sustituye a la Presidencia en caso necesario.

El alcalde o alcaldesa del Ayuntamiento ocupa la Presidencia.

El delegado o delegada que tiene atribuidas las funciones de igualdad desempeña el cargo de la Vicepresidencia.

#### **Funciones**

- a. Ejercer la representación del Consejo Municipal de Igualdad.
- b. Convocar, presidir y moderar las reuniones del Pleno.
- c. Determinar el orden del día de las sesiones del Pleno, según las necesidades de funcionamiento del Consejo y previa consulta a los miembros del Pleno.
- d. Coordinar la ejecución de los acuerdos adoptados.



#### **Artículo 17.**

##### **Composición del Pleno del Consejo Municipal de Igualdad**

El Pleno del Consejo Municipal de Igualdad tiene la siguiente composición:

A) En representación de la corporación:

- a) El alcalde o alcaldesa, que ocupa la Presidencia.
- b) El delegado o delegada que tiene las competencias de igualdad, que asume la Vicepresidencia.
- c) El técnico o técnica del área de Igualdad, que asume la Secretaría. Sus funciones serán.
  - Preparar las órdenes del día y redactar las actas de las reuniones.
  - Convocar las reuniones del Pleno y de los grupos de trabajo, en coordinación con la Presidencia.
  - Recibir y canalizar todas las comunicaciones que se envíen al Consejo Municipal de Igualdad.
  - Desarrollar las tareas administrativas.
  - Emitir certificaciones.

d) Una persona de cada grupo político con representación en el Ayuntamiento.

B) Una persona en representación de cada una de las asociaciones feministas y otras asociaciones que tienen entre sus objetivos estatutarios la promoción de la igualdad y/o la defensa de los derechos de las mujeres o del colectivo LGTBI, inscritas en el Registro de Entidades Municipal.

En caso de que la entidad consista en una federación de otras entidades que trabajen por la igualdad, la representación puede ser de tres personas, lo que conlleva que las entidades federadas no participen directamente en este Consejo.

C) Una persona técnica y una política en representación del Instituto Balear de la Mujer.

D) Una persona técnica y una política en representación de la Dirección Insular de Igualdad y Diversidad.

E) Una persona en representación del Consejo Municipal de Educación.

F) Una representación del Patronato Municipal de Deportes de Manacor.

G) Una persona en representación de cada uno de los sindicatos de trabajadores y trabajadoras que dispongan de una secretaria de igualdad y presencia en el territorio.

No se excluye la participación, con voz pero sin voto, de otras personas o colectivos, siempre que hayan sido invitadas por los miembros del Pleno.

Se velará por que la composición del Consejo Municipal de Igualdad sea lo más paritaria posible respecto a su composición entre mujeres y hombres.

#### **Artículo 18.**

##### **Nombramientos del Pleno del Consejo Municipal de Igualdad**

A) Las personas que deban formar parte del Consejo Municipal de Igualdad en representación de el Ayuntamiento de Manacor deben ser designadas por la Presidencia.

B) Cada una de las partes no corporativas señaladas en el artículo anterior designará su representación para formar parte del Consejo, por acuerdo del órgano estatutariamente competente, y lo ha de comunicar por escrito a Alcaldía. Esta designación puede comprender también más de una representación suplente. Además del nombramiento, el escrito debe indicar la dirección electrónica a través de la cual debe mantenerse la comunicación.

C) Para dejar de formar parte del Consejo Municipal de Igualdad, la entidad interesada lo debe comunicar por escrito a la Presidencia, exponiendo su motivación. En cualquier caso, después de tres ausencias consecutivas de una entidad miembro, la Secretaría debe contactar para conocer su los motivos, y si son de abandono del Consejo se debe informar de ello en la siguiente reunión para ratificarlo.

D) El mandato será de 2 años, renovables por un nuevo mandato de 2 años más como máximo.

#### **Artículo 19.**

##### **Funcionamiento del Consejo Municipal de Igualdad**

1. El Consejo Municipal debe reunirse con carácter ordinario dos veces al año en sesión plenaria, y con carácter extraordinario cuando así lo acuerde la Presidencia o las 2/3 partes de los miembros del Pleno.

2. El Pleno debe determinar los grupos de trabajo que se deriven y la periodicidad de sus reuniones.

3. El Consejo y sus grupos de trabajo se pueden constituir, convocar, llevar a cabo las reuniones, adoptar acuerdos y emitir actos tanto de forma presencial como a distancia. En las sesiones que se hagan a distancia, los miembros pueden estar en lugares distintos siempre que se



asegure por medios electrónicos, considerados también como tales los telefónicos y los audiovisuales, la identidad de sus miembros o las personas que les suplan, el contenido de sus manifestaciones y el momento en qué éstas se producen, así como la interactividad e intercomunicación a tiempo real y la disponibilidad de los medios durante la sesión. Las sesiones pueden ser grabadas.

4. El Consejo se constituye de forma válida con la asistencia de un tercio del número de miembros en primera convocatoria y de las personas miembros presentes en segunda convocatoria. En cualquier caso, se requiere la asistencia de las personas con la responsabilidad de la Presidencia y la Secretaría o de quienes las sustituyan.

5. En la convocatoria se debe indicar el orden del día fijado por la Presidencia, la fecha, la hora y el lugar de la sesión, y debe ir acompañada, en su caso, de la documentación correspondiente.

6. El orden del día lo fija la Presidencia, con los asuntos que considere oportunos incluir, y con posibilidades de realizar aportaciones todas las personas que integran el Consejo Municipal de Igualdad.

7. Cuando los asuntos a tratar lo hagan necesario o conveniente, podrá requerirse la asistencia de una persona profesional en la materia, con voz pero sin voto, previa autorización de la Presidencia.

8. La adopción de acuerdos se produce mediante votación ordinaria. Como regla general, los acuerdos deben adoptarse por mayoría simple.

9. En el caso de empate en la votación, debe efectuarse una nueva votación, y en caso de persistir el empate, decide el voto de calidad de la Presidencia del Consejo Municipal de Igualdad.

10. En todo lo no previsto en este artículo, se aplicará lo dispuesto en el Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las entidades locales.

#### **Disposición adicional**

Única. Modificación total o parcial del Reglamento

La modificación total o parcial de este Reglamento corresponde al Pleno del Ayuntamiento, a propuesta de cualquiera de las partes de la Comisión si existe justificación y acuerdo entre ellas.

Los preceptos de este Reglamento que incorporan aspectos de la legislación tanto básica como de desarrollo dictada por el Estado y la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, se entienden que son automáticamente desplazados en el momento en que se produzca la revisión de la referida legislación.

#### **Disposición final**

La entrada en vigor queda prevista por el día de la publicación del texto íntegro de la aprobación definitiva en el BOIB, una vez comunicado el acuerdo de aprobación definitiva del reglamento, con la remisión de una copia del texto al Gobierno de las Islas Baleares y a la Delegación del Gobierno a los efectos previstos en el artículo 103 de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local, y transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde que estos organismos reciben la copia»

Contra este acuerdo que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo contencioso administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares en el plazo de dos meses a contar desde el siguiente al de la publicación.

Manacor, fecha de firma electrónica: (4 de abril de 2023)

**El alcalde**  
Miquel Oliver Gomila

