

# Acta del Ple

## Identificació de la sessió

**Sessió:** Sessió ordinària del Ple de data 23 de febrer de 2024

**Ens:** Diputació de Tarragona

**Òrgan:** Ple

**Caràcter:** Ordinària

**President/a:** Noemi Llaurado Sans

**Secretari/ària:** Josep Maria Sabate Vidal

**Dia:** 23 de febrer de 2024

**Hora d'inici:** 10:04

**Hora de finalització:** 10:27

**Lloc:** Saló de sessions "Mare de Déu de la Mercè"

## Assistents:

Molt Il·ltre. Sr. Enric Adell Moragrega (ERC)  
Il·ltre. Sr. Josep Baiges Gispert (PSC-CP)  
Il·ltre. Sr. Jaume Casañas Carballido (Junts)  
Il·ltre. Sra. Iris Castell Cid (ERC)  
Il·ltre. Sra. Assumpció Castellví Auví (Junts)  
Il·ltre. Sra. Carme Ferrer Cervelló (ERC)  
Il·ltre. Sr. Enric Garcia Carmona (Junts)  
Il·ltre. Sr. Ricard Gili Ferré (ERC)  
Il·ltre. Sr. Juan Castor Gonell Agramunt (PSC-CP)  
Il·ltre. Sr. Pere Granados Carrillo (PSC-CP)  
Il·ltre. Sra. Maria Mercè Martorell Comas (PP)  
Il·ltre. Sr. Fran Morancho López (PSC-CP)  
Il·ltre. Sra. Silvia Puerto Lleixà (ERC)  
Il·ltre. Sr. José Antonio Rodríguez Mateo (Junts)  
Il·ltre. Sra. Ana Belén Rodríguez Ros (VOX)  
Il·ltre. Sra. Meritxell Roige Pedrola (Junts)  
Il·ltre. Sr. Eduard Rovira Gual (ERC)  
Il·ltre. Sr. Marc Rovira Miró (Junts)  
Il·ltre. Sr. Xavier Royo Franch (Junts)  
Il·ltre. Sr. Óscar Sánchez Ibarra (PSC-CP)  
Il·ltre. Sr. Joan Sans Freixas (PSC-CP)  
Il·ltre. Sr. Pere Segura Xatruch (Junts)  
Molt Il·ltre. Sra. Marta Montserrat Ventura Torras (ERC)

## Excusen la seva assistència:

Il·ltre. Sr. Carlos Brull Fornt (ERC)  
Molt Il·ltre. Sra. Immaculada Costa Ramon (PSC-CP)  
Molt Il·ltre. Sr. Ruben Viñuales Elias (PSC-CP)

Assisteix també el Sr. Tomàs Carbonell Vila, interventor general de la Diputació.

Les intervencions orals realitzades al llarg de la sessió per la presidenta, els vicepresidents, i els diputats i diputades, així com pel vicesecretari, als punts de l'ordre del dia, que consten a l'acta després d'"Intervé/Interven..." estan contingudes en suport digital audiovisual autènticat. Les esmentades intervencions orals s'incorporen a l'acta mitjançant enllaç, formant part, d'una manera intrínseca i indissoluble, de l'esmentat document administratiu, d'acord amb la normativa aplicable.

Abans d'iniciar el tractament dels punts de l'ordre del dia, la presidenta dirigeix les següents paraules:

"En primer lloc, vull expressar el condol en nom de la corporació, per les víctimes que hi va haver ahir a l'incendi d'un edifici a València i també per les víctimes que hi va haver en l'enfonsament d'un edifici de Badalona. Des d'aquí el nostre suport a les famílies i a les seves amistats, i esperem que puguin trobar les persones que de moment estan desaparegudes."

A continuació es procedeix a la lectura de la següent declaració institucional per part del Sr. Joan Castor Gonell Agramunt, la Sra. Assumpció Castellví Auví, la Sra. Maria Mercè Martorell Comas, la Sra. Ana Belén Rodríguez Ros i la presidenta:

### **Declaració Institucional de suport a la mobilització de la pagesia.**

Per la nostra pagesia, el fet de sobreviure ha esdevingut des de fa uns anys una tasca cada cop més difícil i feixuga; les reduccions dels preus de compra al camp per sota del preu de cost, l'augment d'importacions de productes agrícoles de països amb normatives menys restrictives i l'excés de tràmits burocràtics amb la bretxa digital que aquests comporten són exemples de les principals problemàtiques. Problemàtiques que amb l'afegit de la creixent crisi climàtica i sequera comporten una pèrdua de collites que augmenta de forma exponencial.

En conseqüència; la desaparició de petites i mitjanes explotacions, la davallada de la pagesia, l'augment de la mitjana d'edat de la població activa del sector, la manca de relleu generacional i el despoblament rural són una realitat cada dia més preocupant.

Per tant, cal tenir en compte la importància del sector agrari i agroalimentari a la província de Tarragona. Cal posar en valor la feina dels nostres agricultors i ramaders ja que aquesta ens dona una seguretat alimentària privilegiada i recordar com en moments tant durs, com el que va suposar la pandèmia, van estar al nostre costat i no van defallir en cap moment mostrant un impactant desplegament d'estratègies i resiliència exemplars.

D'aquesta manera, és necessari que la societat i totes les administracions s'impliquin per recolzar aquest sector que ens garanteix, a banda de la producció d'aliments, la continuïtat de la vida més enllà de les àrees metropolitanes i la preservació del paisatge rural.

És per tot això, que des de la Diputació de Tarragona volem mostrar la nostra solidaritat i suport ferm a la pagesia i a les mobilitzacions d'aquests darrers dies, reconeixent la importància de defensar els interessos del sector agrari i la sobirania alimentària i, per altra banda, instar a l'adopció de polítiques actives per revertir la crisi del sector.

Seguidament s'inicia el tractament dels punts de l'ordre del dia.

## ACORDS

### SECRETARIA GENERAL

#### 1. APROVAR L'ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA CELEBRADA EL DIA 26 DE GENER DE 2024.

Per unanimitat s'aprova l'acta de la sessió anterior celebrada amb caràcter ordinari el dia 26 de gener de 2024 per aplicació del règim de sessions aprovat per acord del Ple de 28 de juliol de 2023.

#### 2. DONAR COMPTE DE L'APROVACIÓ DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓ DEL REGLAMENT GENERAL DE PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL I PROMOCIÓ PROFESSIONAL DELS EMPLEATS DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA.

#### **El Ple queda assabentat del següent:**

El Ple de la Diputació de Tarragona, en sessió ordinària d'1 de desembre de 2023, va aprovar inicialment la modificació del Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels empleats de la Diputació de Tarragona.

De conformitat amb l'article 63 del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis, aquest acord, juntament amb la resta de documentació preceptiva de l'expedient s'han sotmès a informació pública per un termini de trenta dies hàbils, per a la formulació de reclamacions i al·legacions, mitjançant la preceptiva inserció dels anuncis en el tauler electrònic d'anuncis de la corporació (<https://seuelectronica.dipta.cat/tauler-d-anuncis>), en el Butlletí oficial de la província de Tarragona de 12 de desembre de 2023 i en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (núm. 9060 de 14 de desembre de 2023).

Durant aquest període i segons consta en l'informe emès pel Registre General, no s'han formulat al·legacions ni presentat reclamacions de cap tipus contra l'esmentat acord, que d'aquesta manera ha esdevingut definitiu, de conformitat amb l'acord d'aprovació inicial. Seguint amb els tràmits preceptius, s'ha publicat el text íntegre de la modificació aprovada al Butlletí oficial de la província de Tarragona el 5 de febrer de 2024.

#### **Règim de recursos:**

.

## CONTROL I FISCALITZACIÓ

### 3. DONAR COMPTE DELS DECRETS DE LA PRESIDÈNCIA DEL NÚM. 184 AL NÚM. 643 DE L'ANY 2024.

Es dona compte, en compliment de l'article 62 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les corporacions locals, aprovat per Reial Decret 2568/1986 de 28 de novembre, de les resolucions de la Presidència, del núm. 184 al núm. 643 de l'any 2024, amb un total de 460.

#### Resum per unitats

2	ÀREA DE PROJECTES EUROPEUS I REGIÓ DEL CONEIXEMENT
2	ÀREA INTERVENCIÓ
2	PROJECTES EUROPEUS
1	ÀREA DE CONCERTACIÓ I ASSISTÈNCIA MUNICIPAL
18	CONTRACTACIÓ I EXPROPIACIONS
12	SECRETARIA GENERAL
11	GESTIÓ ADMINISTRATIVA DELS CENTRES EDUCATIUS
1	UNITAT DE L'AUDITORI, PUBLICACIONS I PROGRAMES CULTURALS
1	GESTIÓ ADMINISTRATIVA I DE SUPORT TÈCNIC I JURÍDIC
4	PROTECCIÓ DE DADES I ACCÉS A LA INFORMACIÓ PÚBLICA
8	CONTRACTACIÓ
1	TRAMITACIÓ DE PROJECTES, CONVENIS I SUBVENCIONS
1	GESTIÓ DE COBRAMENTS I PAGAMENTS
1	PLANIFICACIÓ I ORGANITZACIÓ
30	PLANIFICACIÓ
1	FUNCIÓ INTERVENTORA
3	AUDITORI, PUBLICACIONS I PROGRAMES CULTURALS
18	GESTIÓ ECONÒMICA I NÒMINA
3	SUBVENCIONS
17	GESTIÓ ACADÈMICA DELS CENTRES
1	TRANSICIÓ ECOLÒGICA
13	CONCERTACIÓ I COORDINACIÓ MUNICIPAL
10	PATRIMONI
1	ÀREA SERVEIS GENERALS I INSTAL·LACIONS CORPORATIVES
7	CULTURA
4	GESTIÓ PRESSUPOSTÀRIA
9	RELACIONS LABORALS
4	POLÍTIQUES D'OCUPACIÓ I EMPRENEDORIA
4	ASSISTÈNCIA SEC. INTERV. EN L'ÀMBIT DE LA COOP. I LES SUBV.
1	ÀREA TRESORERIA
3	UNITAT DE SUBVENCIONS
21	ÀREA D'INFRAESTRUCTURES DEL TERRITORI

29	VINCULACIÓ
1	SERVEIS JURÍDICS
3	CONTROL D'INGRESSOS I BOP
1	SERVEIS GENERALS
19	SERVEI DE TRESORERIA
1	ÀREA DE SERVEIS GENERALS I INSTAL·LACIONS CORPORATIVES
21	FORMACIÓ
3	PLANIFICACIÓ I GESTIÓ FINANCERA
14	PROVISIÓ
136	GESTIÓ ADMINISTRATIVA ECONÒMICA I QUALITAT
14	SELECCIÓ
2	MUSEU D'ART MODERN
1	ÀREA DE PROMOCIÓ SOCIAL I CULTURAL

#### 4. DONAR COMPTE DEL DECRET DE PRESIDÈNCIA NÚM. 2024-0000267 DE 25 DE GENER DE 2024 DE NOMENAMENT DE PERSONAL EVENTUAL DE CONFIANÇA.

El Ple queda assabentat que per decret de Presidència núm. 2024-0000267 de 25 de gener de 2024 es va resoldre nomenar la senyora Neus Saltó Cuevas com a personal eventual de confiança per ocupar el càrrec d'assessora de grup polític, lloc de treball núm. 1614, amb efectes del dia 29 de gener de 2024.

#### ASSUMPTES DICTAMINATS PER LA COMISSIÓ INFORMATIVA DE DESENVOLUPAMENT I GESTIÓ PRESSUPOSTÀRIA

##### Intervenció

#### 5. DONAR COMPTE DE L'APROVACIÓ DEL PLA ANUAL DE CONTROL FINANCER DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA I DELS SEUS ORGANISMES AUTÒNOMS, EXERCICI 2024.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Desenvolupament i Gestió Pressupostària, el **PLE queda assabentat del següent:**

##### Fets

D'acord amb el que estableix el RD 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'administració local amb habilitació de caràcter nacional, els òrgans interventors de les administracions locals exerceixen el control intern de la gestió econòmica financera i pressupostària en els termes que estableix la normativa que desenvolupa l'article 213 del text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, aprovat pel RDL 2/2004.

Per la seva banda, l'article 3 del RD 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern a les entitats del sector públic local estableix que el control intern de l'activitat economicofinancera del sector públic local l'ha d'exercir l'òrgan interventor mitjançant l'exercici de la funció interventora i el control financer.

El pla anual de control financer té com a objectius:

1. Comprovar el funcionament en l'aspecte econòmic i financer dels serveis de la Diputació de Tarragona i dels seus organismes autònoms, que ha de complir tant l'ordenament jurídic com els principis generals de bona gestió financerà.
2. Verificar el grau de compliment dels objectius programats, del cost i del rendiment dels serveis de conformitat amb els principis d'eficiència, estabilitat pressupostària i sostenibilitat financerà en l'ús dels recursos públics de la Diputació de Tarragona.
3. Comprovar que els comptes anuals dels organismes autònoms representen en tots els aspectes significatius la imatge fidel del patrimoni, de la situació financerà, dels resultats de l'entitat i de l'execució del pressupost d'acord amb les normes i els principis comptables i pressupostaris que li són aplicables i que contenen la informació necessària per a la seva interpretació i comprensió adequada.
4. Millorar la gestió de la Diputació de Tarragona i dels seus organismes autònoms en el seu aspecte econòmic, financer, patrimonial, pressupostari, comptable, organitzatiu i procedimental.

Les finalitats complementàries del pla anual de control financer seran les següents:

1. Servir d'ajut a les finalitats de la Diputació de Tarragona.
2. Garantir la transparència de la gestió econòmica i financerà dels organismes autònoms i serveis de la Corporació.
3. Proposar les àrees de millora de cada unitat gestora.
4. Comprovar la correcta aplicació de les subvencions públiques i el compliment de la normativa en la seva gestió i justificació.

Per tal de donar compliment al que es diu en l'article 31 del RD 424/2017, es disposa el següent:

- S'aprova el pla de control financer per a l'any 2024 amb les actuacions que s'estableixen en el punt 2 i les especificitats que s'estableixen en la resta del present document.
- L'execució de les actuacions es portaran a terme pel personal adscrit a la Intervenció general sense perjudici de la col·laboració que sigui necessària.
- En l'execució de les auditories de comptes es comptarà amb la col·laboració d'auditors de comptes o societats d'auditoria en els termes previstos en l'article 34 del RD 424 /2017.
- La tramitació de tots els informes de control financer derivats de les actuacions previstes en aquest pla es realitzaran a través del gestor documental de la Diputació de Tarragona.
- El present pla es remetrà al ple a efectes informatius i es publicarà al portal de transparència.

## Fonaments de dret

RD 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern a les entitats del sector públic local.

**En conseqüència, S'ACORDA:**

Quedar assabentats de l'aprovació per part de l'Interventor general de la Diputació de Tarragona del Pla anual de control financer de la Diputació de Tarragona i dels seus organismes autònoms, exercici 2024.

**Règim de recursos:**

- Aquest és un acte de tràmit i per tant no susceptible de recurs. No obstant això, les persones interessades hi poden formular al·legacions que han de ser resoltes en l'acte d'aquest procediment que resolgui definitivament en la via administrativa.

**6. DONAR COMPTE DE L'INFORME DEFINITIU DE L'ACTUACIÓ 6-PCF23 AUDITORIA DE SISTEMES DEL REGISTRE COMPTABLE DE FACTURES, PATRONAT DE TURISME.**

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Desenvolupament i Gestió Pressupostària, el **PLE queda assabentat del següent:**

El títol III del Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern a les entitats del sector públic local (RCI), estableix com s'ha d'exercir la funció de control financer. Entre les actuacions que s'han de desenvolupar dins d'aquesta funció estan les que se seleccionen sobre la base d'una anàlisi de riscos i les que deriven d'una obligació legal.

El 31 de març de 2023 l'Interventor general de la Diputació de Tarragona va aprovar el Pla anual de control financer de l'exercici 2023, el qual inclou l'actuació *6-PCF23 Auditoria de sistemes del registre comptable de factures, Patronat de Turisme* derivada d'una obligació legal.

El 5 de desembre de 2023 es va emetre l'informe provisional d'aquesta actuació i es va posar a disposició dels òrgans gestors, habilitant a aquests a presentar, en el seu cas, les al·legacions escaients als resultats de les actuacions realitzades. Els òrgans gestors no van presentar al·legacions a l'informe provisional. Un cop conclòs el procediment contradictori, el 18 de gener de 2024 s'ha emès l'informe definitiu, el qual s'ha comunicat als òrgans gestors.

El resultat de l'informe ha estat d'opinió positiva amb excepcions perquè s'ha detectat un incompliment de caràcter significatiu:

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Diputació de Tarragona. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE 59CCB80E3C3842D58F8F0842CE9D64 i data d'emissió 27/03/2024 a les 09:14:35

ID	Incompliment	Tipus d'incompliment	Qualificació	Motivació
6PCF23- ISS.3	S'han analitzat el total de factures electròniques registrades i s'han observat 19 factures trameses tardanament per l'eFACT (entre 2 i 29 dies hàbils aproximadament). Revisades aquelles amb un retard igual o superior a 15 dies, no es pot descartar que aquest sigui atribuïble a un funcionament anòmal de la plataforma eFACT.	Legalitat	Significativa	Incompliment article 7.3 del Reglament del RCF, segons el qual el termini màxim per anotar una factura en el RCF és d'1 dia hàbil.

En conseqüència, d'acord amb l'article 36.1 del RCI, **S'ACORDA:**

Quedar assabentats del resultat de l'informe definitiu de l'actuació *6-PCF23 Auditoria de sistemes del registre comptable de factures, Patronat de Turisme*.

#### Règim de recursos:

#### 7. DONAR COMPTE DE L'INFORME DEFINITIU DE L'ACTUACIÓ 7-PCF23 AUDITORIA DE SISTEMES DEL REGISTRE COMPTABLE DE FACTURES, BASE-GESTIÓ D'INGRESSOS.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Desenvolupament i Gestió Pressupostària, el **PLE queda assabentat del següent:**

El títol III del Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern a les entitats del sector públic local (RCI), estableix com s'ha d'exercir la funció de control financer. Entre les actuacions que s'han de desenvolupar dins d'aquesta funció estan les que se seleccionen sobre la base d'una anàlisi de riscos i les que deriven d'una obligació legal.

El 31 de març de 2023 l'Interventor general de la Diputació de Tarragona va aprovar el Pla anual de control financer de l'exercici 2023, el qual inclou l'actuació *7-PCF23 Auditoria de sistemes del registre comptable de factures, BASE-Gestió d'Ingressos* derivada d'una obligació legal.

El 9 de gener de 2024 es va emetre l'informe provisional d'aquesta actuació i es va posar a disposició dels òrgans gestors, habilitant a aquests a presentar, en el seu cas, les al·legacions escaients als resultats de les actuacions realitzades. Els òrgans gestors sí van presentar al·legacions a l'informe provisional. Un cop revisades les al·legacions presentades, s'ha procedit a emetre i comunicar als òrgans gestors l'informe definitiu en data 7 de febrer de 2024.

El resultat de l'informe ha estat d'opinió positiva perquè no s'ha detectat cap incompliment de caràcter significatiu o greu.



En conseqüència, d'acord amb l'article 36.1 del RCI, **S'ACORDA:**

Quedar assabentats del resultat de l'informe definitiu de l'actuació *7-PCF23 Auditoria de sistemes del registre comptable de factures, BASE-Gestió d'Ingressos*.

**Règim de recursos:**

**8. DONAR COMPTE DE L'INFORME DEFINITIU DE L'ACTUACIÓ 8-PCF23 AVALUACIÓ ANUAL COMPLIMENT DE LA MOROSITAT. TOTS ELS ENS.**

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Desenvolupament i Gestió Pressupostària, el **PLE queda assabentat del següent:**

El títol III del Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern a les entitats del sector públic local (RCI), estableix com s'ha d'exercir la funció de control financer. Entre les actuacions que s'han de desenvolupar dins d'aquesta funció estan les que se seleccionen sobre la base d'una anàlisi de riscos i les que deriven d'una obligació legal.

El 31 de març de 2023 l'Interventor general de la Diputació de Tarragona va aprovar el Pla anual de control financer de l'exercici 2023, el qual inclou l'actuació *8-PCF23 Avaluació anual compliment de la morositat*. Tots els ens derivada d'una obligació legal.

El 19 de desembre de 2023 es va emetre l'informe provisional d'aquesta actuació i es va posar a disposició dels òrgans gestors, habilitant a aquests a presentar, en el seu cas, les al·legacions escaients als resultats de les actuacions realitzades. Els òrgans gestors no van presentar al·legacions a l'informe provisional. Un cop conclòs el procediment contradictori, el 18 de gener de 2024 s'ha emès l'informe definitiu, el qual s'ha comunicat als òrgans gestors.

El resultat de l'informe ha estat d'opinió negativa perquè s'ha detectat un incompliment de caràcter greu:

ID	Incompliment	Tipus d'incompliment	Qualificació	Motivació
8PCF21- ISS.4	Incompliment relatiu als efectes econòmics de la demora en el pagament de les operacions comercials	Legalitat	Greu	Art. 5 i 8 de la Llei 3/2004 de lluita contra la morositat de les operacions comercials).

En conseqüència, d'acord amb l'article 36.1 del RCI, **S'ACORDA:**

Quedar assabentats del resultat de l'informe definitiu de l'actuació *8-PCF23 Avaluació anual compliment de la morositat. Tots els ens.*

**Règim de recursos:**

**9. DONAR COMPTE DE L'INFORME DEFINITIU DE L'ACTUACIÓ 11-PCF23 VERIFICACIÓ ANUAL DEL COMPTE 413 DE L'EXERCICI 2022, CORPORACIÓ.**

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Desenvolupament i Gestió Pressupostària, el **PLE queda assabentat del següent:**

El títol III del Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern a les entitats del sector públic local (RCI), estableix com s'ha d'exercir la funció de control financer. Entre les actuacions que s'han de desenvolupar dins d'aquesta funció estan les que se seleccionen sobre la base d'una anàlisi de riscos i les que deriven d'una obligació legal.

El 31 de març de 2023 l'Interventor general de la Diputació de Tarragona va aprovar el Pla anual de control financer de l'exercici 2023, el qual inclou l'actuació *11-PCF23 Verificació anual del compte 413 de l'exercici 2022, Corporació* derivada d'una obligació legal.

El 22 de desembre de 2023 es va emetre l'informe provisional d'aquesta actuació i es va posar a disposició dels òrgans gestors, habilitant a aquests a presentar, en el seu cas, les al·legacions escaients als resultats de les actuacions realitzades. Els òrgans gestors no van presentar al·legacions a l'informe provisional. Un cop conclòs el procediment contradictori, el 18 de gener de 2024 s'ha emès l'informe definitiu, el qual s'ha comunicat als òrgans gestors.

El resultat de l'informe ha estat d'opinió positiva amb excepcions perquè s'ha detectat un incompliment de caràcter significatiu:

ID	Incompliment	Tipus d'incompliment	Qualificació	Motivació
11PCF23-ISS.1	Existeix despesa meritada a l'exercici 2022 susceptible de ser registrada al compte 413 que no s'hi ha comptabilitzat	Legalitat	Significativa	Principi de meritament i 5º part del Marc Conceptual de la Comptabilitat Pública (ICAL)

En conseqüència, d'acord amb l'article 36.1 del RCI, **S'ACORDA:**

Quedar assabentats del resultat de l'informe definitiu de l'actuació *11-PCF23 Verificació anual del compte 413 de l'exercici 2022, corporació.*

## Règim de recursos:

### 10. DONAR COMPTE DE L'INFORME DEFINITIU DE L'ACTUACIÓ 19-PCF23 REVISIÓ DE LA CONTRACTACIÓ MENOR, PATRONAT DE TURISME.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Desenvolupament i Gestió Pressupostària, el **PLE queda assabentat del següent:**

El títol III del Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern a les entitats del sector públic local (RCI), estableix com s'ha d'exercir la funció de control financer. Entre les actuacions que s'han de desenvolupar dins d'aquesta funció estan les que se seleccionen sobre la base d'una anàlisi de riscos i les que deriven d'una obligació legal.

El 31 de març de 2023 l'Interventor general de la Diputació de Tarragona va aprovar el Pla anual de control financer de l'exercici 2023, el qual inclou l'actuació *19-PCF23 Revisió de la contractació menor, Patronat de Turisme* derivada de l'anàlisi prèvia de riscos realitzat.

El 20 de desembre de 2023 es va emetre l'informe provisional d'aquesta actuació i es va posar a disposició dels òrgans gestors, habilitant a aquests a presentar, en el seu cas, les al·legacions escaients als resultats de les actuacions realitzades. Els òrgans gestors si van presentar al·legacions a l'informe provisional. Un cop revisades les al·legacions presentades, s'ha procedit a emetre i comunicar als òrgans gestors l'informe definitiu en data 24 de gener de 2024.

El resultat de l'informe ha estat d'opinió negativa perquè s'han detectat 7 incompliments de caràcter significatiu o greu:

ID	Incompliment	Tipus d'incompliment	Qualificació	Motivació
19PCF23- ISS.4	Els expedients de serveis amb import des de 10.000 € no s'han tramitat amb licitació publicada al Perfil del contractant, tal i com estableix la base 42 de les BEP22.	Legalitat	Significativa	Incompliment de la base 42 de les BEP22.
19PCF23- ISS.5	En dos contractes no s'ha pogut verificar el compliment de l'article 131.3 LCSP.	Legalitat	Significativa	Incompliment de l'article 131.3 LCSP.
19PCF23- ISS.7	D'acord amb la base 42 de les BEP22 el contracte menor és per cobrir necessitats puntuals, no previsibles, d'urgència i no repetitives. En 4 dels 25 contractes l'objecte és previsible i reiterat.	Legalitat	Significativa	Incompliment de la base 42 de les BEP22.
	S'han tramitat despeses mitjançant el procediment			

19PCF23- ISS.8	abreujat "ADO" que superen el llindar establert a la base 42 de les BEP22.	Legalitat	Significativa	Incompliment de la base 42 de les BEP22.
19PCF23- ISS.9	Fraccionament de les despeses en agències de viatges i hotels.	Legalitat	Significativa	Incompliment dels articles 99.2 i 118.2 LCSP
19PCF23- ISS.12	Manca de publicació de la informació dels contractes menors al Perfil del contractant d'acord amb l'article 63.4 de la LCSP. (Incidència esmenada arran de l'informe provisional)	Legalitat	Greu	Incompliment de l'article 63.4 LCSP.
19PCF23- ISS.13	Incompliment de la publicació dels contractes menors al Registre públic de contractes de la Generalitat de Catalunya i, en conseqüència, tampoc de la tramesa a la Sindicatura de Comptes de Catalunya. (Art. 335.1 i 346 LCSP)	Legalitat	Greu	Incompliment dels articles 335.1 i 346 LCSP.

En conseqüència, d'acord amb l'article 36.1 del RCI, **S'ACORDA:**

Quedar assabentats del resultat de l'informe definitiu de l'actuació *19-PCF23 Revisió de la contractació menor, Patronat de Turisme*.

#### **Règim de recursos:**

**11. DONAR COMPTE DE L'INFORME 25/2023 TRAMÈS PER LA SINDICATURA DE COMPTES RELATIU A L'EXERCICI DEL CONTROL INTERN DE LES CORPORACIONS LOCALS, EXERCICIS 2019-2021.**

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Desenvolupament i Gestió Pressupostària, el **PLE queda assabentat del següent:**

En data 19 de gener de 2024, la Sindicatura de Comptes va trametre a la Diputació de Tarragona l'informe 25/2023 relatiu a l'exercici del control intern de les corporacions locals, exercicis 2019-2021.

Segons la disposició addicional sisena de la Llei del Parlament de Catalunya 26/2009, de 23 de desembre, de mesures fiscals, financeres i administratives, aquest informe s'ha de sotmetre al coneixement dels òrgans de govern de la Diputació i se n'ha de fer publicitat a la seu electrònica corporativa.

Aquest informe es pot consultar al portal web de la Sindicatura de Comptes ([www.sindicatura.cat](http://www.sindicatura.cat)) i a l'expedient del gestor documental corporatiu núm. 8004330008-2024-0001680.

En conseqüència, **S'ACORDA:**

Quedar assabentats de l'informe 25/2023 emès per la Sindicatura de Comptes relatiu a l'exercici del control intern de les corporacions locals, exercicis 2019-2021 i publicar-lo a la seu electrònica corporativa.

**Règim de recursos:**

**12. DONAR COMPTE DE L'INFORME 29/2023 TRAMÈS PER LA SINDICATURA DE COMPTES RELATIU AL COMPTE GENERAL DE LES CORPORACIONS LOCALS, EXERCICI 2021.**

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Desenvolupament i Gestió Pressupostària, el **PLE queda assabentat del següent:**

En data 19 de gener de 2024, la Sindicatura de Comptes va trametre a la Diputació de Tarragona l'informe 29/2023 relatiu al Compte General de les corporacions locals de l'exercici 2021.

Segons la disposició addicional sisena de la Llei del Parlament de Catalunya 26/2009, de 23 de desembre, de mesures fiscals, financeres i administratives, aquest informe s'ha de sotmetre al coneixement dels òrgans de govern de la Diputació i se n'ha de fer publicitat a la seu electrònica corporativa.

Aquest informe es pot consultar al portal web de la Sindicatura de Comptes ([www.sindicatura.cat](http://www.sindicatura.cat)) i a l'expedient del gestor documental corporatiu núm. 8004330008-2024-0001680.

En conseqüència, **S'ACORDA:**

Quedar assabentats de l'informe 29/2023 emès per la Sindicatura de Comptes relatiu al Compte General de les corporacions locals de l'exercici 2021 i publicar-lo a la seu electrònica corporativa.

**Règim de recursos:**

**13. APROVAR L'INCREMENT ADDICIONAL DE LES RETRIBUCIONS DELS DIPUTATS I DIPUTADES PEL 2023 EN APLICACIÓ DE L'ACTUALITZACIÓ DE LA DISPOSICIÓ ADDICIONAL VINT-I-SETENA DE LA LPGE DE 2023 PER ACORD DEL CONSELL DE MINISTRES DE 6 DE FEBRER DE 2024.**

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Desenvolupament i Gestió Pressupostària, el **PLE amb el resultat de votacions que s'indica acorda el següent:**

**Vots a favor:** 23 corresponents a:

**Grup ERC:** Sra. Noemí Llauredó Sans, Sr. Enric Adell Moragrega, Sra. Iris Castell Cid, Sra. Carme Ferrer Cervelló, Sr. Ricard Gili Ferré, Sra. Sílvia Puerto Lleixà, Sr. Eduard Rovira Gual i Sra. Marta Montserrat Ventura Torras

**Grup PSC-CP:** Sr. Josep Baiges Gispert, Sr. Joan Castor Gonell Agramunt, Sr. Pere Granados Carrillo, Sr. Fran Morancho López, Sr. Óscar Sánchez Ibarra i Sr. Joan Sans Freixas

**Grup JUNTS:** Sr. Jaume Casañas Carballido, Sra. Assumpció Castellví Auví, Sr. Enric Garcia Carmona, Sr. José Antonio Rodríguez Mateo, Sra. Meritxell Roigé Pedrola, Sr. Marc Rovira Miró, Sr. Xavier Royo Franch i Sr. Pere Segura Xatruch

**Grup PP:** Sra. Maria Mercè Martorell Comas

**Abstencions:** 1

**Grup VOX:** Sra. Ana Belén Rodríguez Ros

**Vots en contra:** Cap

## **Fets**

1.- Mitjançant acord del Ple de la corporació, de data 25 de novembre de 2022, que modifica l'acord del mateix Ple de data 16 de juliol de 2019, es va aprovar el règim de retribució dels membres electes de la Diputació de Tarragona, el qual estableix, en el punt Segon.1. de la seva part resolutiva, que la retribució bruta anual de la Presidència per l'any 2022 és de 84.995,70 €. Aquest import és el límit màxim total que, en aplicació de l'article 75 bis ap.1 de la Llei 7/1985 Reguladora de les Bases del Règim Local, poden percebre per l'any 2022 els membres de les corporacions locals, per tots els conceptes retributius i assistències, en el tram d'habitants de 75.001 a 150.000, segons la disposició adicional vint-i-sisena de la Llei 22 /2021, de 28 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2022, que es va actualitzar mitjançant la Resolució de 24 d'octubre de 2022 de la Secretaria d'Estat de Pressupostos i Despeses.

2.- Mitjançant acord del Ple de la corporació, de data 24 de febrer de 2023, que modifica l'acord del mateix Ple de data 16 de juliol de 2019, es va aprovar el règim de retribució dels membres electes de la Diputació de Tarragona, el qual estableix, en el punt Segon.1. de la seva part

resolutiva, que la retribució bruta anual de la Presidència per l'any 2023 és de 87.120,59 €. Aquest import és el límit màxim previst per l'any 2023, pel tram d'habitants de 75.001 a 150.000, en la disposició addicional vint-i-setena de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2023, que estableix, de conformitat amb el previst a l'article 75 bis 1. de la Llei 7/1985 Reguladora de les Bases del Règim Local, el nou límit màxim total que poden percebre els membres de les Corporacions Locals per tots els conceptes retributius i assistències.

Aquest tram d'habitants de 75.001 a 150.000 és el que s'aplica a aquesta Diputació atès que, segons el previst a l'article 75 bis. ap.2 de la LBRL, la retribució de la Presidència de la Diputació de Tarragona té un límit màxim total anual per tots els conceptes retributius i assistències que és igual a la retribució del tram d'habitants corresponent a l'Alcalde de l'Ajuntament de Tarragona, que és la corporació municipal més poblada de la província de Tarragona amb 134.883 habitants tal com resulta de la darrera revisió del Padró municipal referida a l'1 de gener de 2022 que va ser aprovada pel Reial Decret 1037/2022, de 20 de desembre.

3.- Mitjançant acord del Ple de la corporació, de data 28 de juliol de 2023, es va aprovar el règim de retribució dels membres electes de la Diputació de Tarragona per la legislatura 2023-2027, el qual estableix, en el punt Segon.1. de la seva part resolutiva, que la retribució bruta anual de la Presidència per l'any 2023 és de 87.120,59 €. Aquest import és el límit màxim previst per l'any 2023, pel tram d'habitants de 75.001 a 150.000, en la disposició addicional vint-i-setena de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2023, que estableix, de conformitat amb el previst a l'article 75 bis 1. de la Llei 7/1985 Reguladora de les Bases del Règim Local, el nou límit màxim total que poden percebre els membres de les Corporacions Locals per tots els conceptes retributius i assistències.

4.- Mitjançant acord del Ple de la corporació, de data 27 d'octubre de 2023, ja es va aprovar un primer increment addicional del 0,5 per cent de les retribucions dels diputats per 2023, que inclou tant als diputats de la legislatura 2019-2023 com als diputats de la legislatura 2023-2027, en aplicació de l'actualització de la disposició addicional vint-i-setena de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2023, en relació a l'evolució del IPCA (Índex Preus Consum Harmonitzat) previst a l'article 19.Dos.2.a) de dita LPGE per 2023.

5.- Mitjançant la Resolució de 7 de febrer de 2024 de la Secretaria d'Estat de Pressupostos i Despeses, per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 6 de febrer de 2024, s'ha aprovat un segon increment addicional del 0,5 per cent en les retribucions del personal al servei del sector públic en aplicació del previst en relació a l'evolució del PIB nominal a l'article 19.Dos.2.b) de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2023. I mitjançant la Resolució de 7 de febrer de 2024 de la Secretaria d'Estat de Pressupostos i Despeses s'ha actualitzat la disposició addicional vint-i-setena de la LPGE per l'any 2023 amb un increment addicional del 0,5 per cent, que s'afegeix al 2,5 per cent inicialment previst pel 2023, amb un augment total del 3,5 per cent per dit any 2023 que s'aplica sobre els límits màxims vigents segons la disposició addicional vint-i-sisena de la LPGE per 2022, i amb efectes des de l'1 de gener de 2023.

El límit màxim vigent pel tram d'habitants de 75.001 a 150.000, segons la disposició addicional vint-i-sisena de la LPGE per 2022 i que és el tram que correspon a la Diputació de Tarragona, és de 84.995,70 €. Per tant, si s'aplica sobre aquesta quantitat l'augment acumulat pel 2023,

del 3 per cent, resulta un import de 87.545,57 €; i si sobre la mateixa quantitat de 84.995,70 €, s'aplica l'augment total de 3,5 per cent, que inclou el segon increment adicional del 0,5 per cent, resulta un import de 87.970,55 €, amb efectes des de l'1 de gener de 2023, que és el mateix import que figura en la taula actualitzada de la disposició adicional vint-i-setena de la LPGE per 2023 en aplicació de les dues Resolucions de 7 de febrer de 2024 abans assenyalades.

6.- Atès que, d'una banda, mitjançant l'acord del Ple de la Diputació de data 27 d'octubre de 2023, que inclou tant als diputats de la legislatura 2019-2023 amb efectes des de l'1 de gener de 2023 com als diputats de la legislatura 2023-2027 amb efectes des del 19 de juliol de 2023, es va aprovar una retribució per la Presidència de 87.545,57€, i, d'altra banda, s'ha establert en la disposició adicional vint-i-setena de la de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2023 un nou límit actualitzat de 87.970,55 €, pel tram d'habitants de 75.001 a 150.000, això suposa que amb efectes des de l'1 de gener de 2023, el nou límit retributiu màxim per la Presidència de la Diputació té un increment adicional del 0,4854386 per cent en passar, per l'any 2023, del l'import de 87.545,57 €, aprovat pel Ple de la Diputació en la sessió de data 27 d'octubre de 2023, al nou límit vigent de 87.970,55 €.

I el mateix increment adicional del 0,4854386 per cent, en la retribució de la Presidència d'aquesta Diputació per l'any 2023, s'aplica a la resta de membres electes per l'exercici dels càrrecs, amb dedicació exclusiva i parcial, i també s'aplica als límits de les indemnitzacions per assistències que estan referenciats en les retribucions dels diferents tipus de càrrecs. Això comporta la modificació:

- d'una banda, en l'àmbit temporal de la legislatura 2019-2023 i amb efectes des de l'1 de gener de 2023, la modificació del punt Segon apartats 1 i 2 i del punt Tercer apartat 3 de la part resolutiva de l'acord del Ple de 16 de juliol de 2019, que va ser modificat per darrera vegada en l'acord del Ple de data 27 d'octubre de 2023
- i, d'altra banda, en l'àmbit temporal de la legislatura 2023-2027 i amb efectes des del 19 de juliol de 2023, la modificació del punt Segon apartats 1 i 2 i del punt Tercer apartat 3 de la part resolutiva de l'acord del Ple de la Corporació en sessió de data 28 de juliol de 2023, que va ser modificat per darrera vegada en l'acord del Ple de data 27 d'octubre de 2023,

a fi i efecte d'actualitzar, en ambdós supòsits, les seves quanties de conformitat amb la nova taula actualitzada de la disposició adicional vint-i-setena de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2023.

## **Fonaments de dret**

Articles 75, 75 bis i 75 ter de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.

Disposició adicional vint-i-setena de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2023.

Resolució de 7 de febrer de 2024 de la Secretaria d'Estat de Pressupostos i Despeses (BOE de 8 de febrer de 2024), per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 6 de febrer de



2024, pel que s'aprova l'increment del 0,5 per cent en les retribucions del personal al servei del sector públic en aplicació del previst en relació a l'evolució del PIB nominal a l'article 19.Dos.2. b) de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2023.

Resolució de 7 de febrer de 2024 de la Secretaria d'Estat de Pressupostos i Despeses (BOE de 8 de febrer de 2024), que actualitza la disposició addicional vint-i-setena de la LPGE per l'any 2023 amb un increment addicional del 0,5 per cent, que s'afegeix al 3 per cent actualment vigent pel 2023, amb un augment total del 3,5 per cent per dit any 2023, i amb efectes des de l'1 de gener de 2023.

Reial Decret 1037/2022, de 20 de desembre, pel que es declaren oficials les xifres de població resultants de la revisió del Padró municipal referides a l'1 de gener de 2022 (BOE de 21 de desembre de 2022).

### **En conseqüència, S'ACORDA:**

**Primer.-** Incrementar addicionalment en el 0,4854386 per cent, amb efectes des de l'1 de gener de 2023, les retribucions brutes anuals per l'exercici dels càrrecs amb dedicació exclusiva i dedicació parcial, així com les quanties dels límits anuals de la indemnització per assistències, dels membres electes de la Diputació de Tarragona, en aplicació de l'actualització de la disposició addicional vint-i-setena de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2023, que comporta la modificació del punt Segon apartats 1 i 2 i del punt Tercer apartat 3 de la part resolutiva de l'acord del Ple de la corporació, de data 16 de juliol de 2019, que correspon a la legislatura del període 2019-2023, punts que van ser modificats per darrera vegada en l'acord del Ple de la Corporació de data 27 d'octubre de 2023 i que resten amb el següent contingut:

**"Segon.-** Aprovar el sistema retributiu de la corporació de conformitat amb la normativa següent:

1.- Aprovar la relació de càrrecs de la corporació que es podran exercir amb dedicacions exclusives i fixar la quantia de la seva retribució bruta anual en atenció al seu grau de responsabilitat, que no pot excedir del límit legal de 87.970,55 euros en aplicació de l'article 75 bis de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de Bases de Règim Local i de la disposició addicional vint-i-setena de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2023, de conformitat amb el següent detall:

<b>Relació de càrrecs amb dedicació exclusiva</b>	<b>Retribució bruta anual</b>
Presidència	87.970,55 €
Vicepresidència primera	81.341,05 €
Vicepresidència segona	74.019,89 €
Vicepresidència tercera i quarta	69.681,08 €
Presidència Organisme Autònom	68.230,56 €
Presidència Comissió Informativa / Diputat Delegat	60.786,51 €
Presidència i Portaveu de Grup	55.622,94 €
Secretaria de Grup	46.360,85 €
Diputat	44.208,37 €

2.- Aprovar la relació de càrrecs de la Corporació que es podran exercir amb dedicacions parcials, el seu règim de dedicació que es fixa en un percentatge de la jornada laboral de la corporació i la retribució bruta anual, de conformitat amb el següent detall:

Relació de càrrecs amb dedicació parcial	% jornada laboral	Retribució bruta anual
Presidència	90 %	79.173,49 €
Vicepresidència primera	90 %	73.206,95 €
Vicepresidència segona	90 %	66.617,92 €
Vicepresidència tercera i quarta	90 %	62.712,98 €
Presidència Organisme Autònom	90 %	61.407,49 €
Presidència Comissió Informativa / Diputat Delegat	90 %	54.707,88 €
Presidència i Portaveu de Grup	90 %	50.060,64 €
Secretaria de Grup	90 %	41.724,75 €
Diputat	Màxim 90 %	Màxim 39.787,53 €

(...)"

“Tercer.- Fixar el marc regulador del règim d'assistències següent:

(...)

3.- Aprovar la limitació, per cada exercici pressupostari anual, dels imports a percebre pels Srs. /Sres. Diputats/ades en règim d'assistències, de conformitat amb els següents paràmetres:

Règim d'assistències	
Presidència Comissió Informativa / Diputat Delegat	60.786,51 €
Presidència i Portaveu de Grup	55.622,94 €
Secretaria de Grup	46.360,85 €
Diputat	44.208,37 €

(...)"

**Segon.-** Incrementar addicionalment en el 0,4854386 per cent, amb efectes des del 19 de juliol de 2023, les retribucions brutes anuals per l'exercici dels càrrecs amb dedicació exclusiva i dedicació parcial, així com les quanties dels límits anuals de la indemnització per assistències, dels membres electes de la Diputació de Tarragona, en aplicació de l'actualització de la disposició addicional vint-i-setena de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2023, que comporta la modificació del punt Segon apartats 1 i 2 i del punt Tercer apartat 3 de la part resolutiva de l'acord del Ple de la corporació de data 28 de juliol de 2023 que correspon a la legislatura del període 2023-2027, punts que van ser modificats per darrera vegada en l'acord del Ple de la Corporació de data 27 d'octubre de 2023 i que resten amb el següent contingut:

“Segon.- Aprovar el sistema retributiu de la corporació de conformitat amb la normativa següent:

1.- Aprovar la relació de càrrecs de la corporació que es podran exercir amb dedicacions exclusives i fixar la quantia de la seva retribució bruta anual en atenció al seu grau de responsabilitat, que no pot excedir del límit legal de 87.970,55 euros en aplicació de la disposició addicional vint-i-setena de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2023, de conformitat amb el següent detall:

Relació de càrrecs amb dedicació exclusiva	Retribució bruta anual
Presidència	87.970,55 €
Vicepresidència primera	85.829,26 €
Vicepresidència segona i tercera	80.780,48 €
Vicepresidència quarta	78.760,98 €
Presidència Organisme Autònom	73.712,20 €
Diputat Delegat	66.139,02 €
Presidència, Portaveu, Portaveu adjunt i Secretaria de Grup	60.585,36 €
Diputat	50.487,80 €

2.- Aprovar la relació de càrrecs de la corporació que es podran exercir amb dedicacions parcials, el seu règim de dedicació que es fixa en un percentatge de la jornada laboral de la corporació amb un màxim del 80 per cent i la retribució bruta anual màxima, de conformitat amb el següent detall:

Relació de càrrecs amb dedicació parcial	% jornada laboral màxima	Retribució bruta anual màxima
Presidència	80 %	70.376,43 €
Vicepresidència primera	80 %	68.663,42 €
Vicepresidència segona i tercera	80 %	64.624,40 €
Vicepresidència quarta	80 %	63.008,78 €
Presidència Organisme Autònom	80 %	58.969,76 €
Diputat Delegat	80 %	52.911,22 €
Presidència, Portaveu, Portaveu adjunt i Secretaria de Grup	80 %	48.468,30 €
Diputat	80 %	40.390,24 €

(...)"

"Tercer.- Fixar el marc regulador del règim d'assistències següent:

(...)

3.- Aprovar la limitació, per cada exercici pressupostari anual, dels imports a percebre pels/per les Srs./Sres. Diputats/ades en règim d'assistències, de conformitat amb els següents paràmetres:

Règim d'assistències	
Vicepresidència primera	85.829,26 €

Vicepresidència segona i tercera	80.780,48 €
Vicepresidència quarta	78.760,98 €
Presidència Organisme Autònom	73.712,20 €
Diputat Delegat	66.139,02 €
Presidència, Portaveu, Portaveu adjunt i Secretaria de Grup	60.585,36 €
Diputat	50.487,80 €

(...)"

**Tercer.-** Autoritzar les despeses següents:

- despesa de 5.968,40 euros en concepte de retribucions amb càrrec a l'aplicació pressupostària 2024/0000/912/10000.
- despesa de 1.249,21 euros de seguretat social amb càrrec a l'aplicació pressupostària 2024 /0000/912/16000.
- despesa de 2.378,03 euros d'assistències amb càrrec a l'aplicació pressupostària 2024/0000 /912/23000.

**Quart.-** Publicar el primer punt (que correspon a la legislatura 2019-2023) i el segon punt (que correspon a la legislatura 2023-2027) de la part resolutiva d'aquest acord que fixa el règim retributiu, i els límits de la indemnització per assistències, dels membres electes de la Diputació de Tarragona, en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona i en el tauler d'anuncis de la corporació, tal com preveu l'article 75.5 LBRL.

**Cinquè.-** Traslladar-ho als Grups polítics, Àrea d'Intervenció, Àrea de Presidència, Àrea de Gestió de Persones i Talent- Gestió Econòmica i Nòmina, Àrea de Tresoreria i Àrea de Secretaria.

**Règim de recursos:**

- Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.
- De manera alternativa i potestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'un mes a comptar des de la notificació, davant del Ple de la Diputació.

**Tresoreria**

**14. DONAR COMPTE DEL COMPLIMENT DELS TERMINIS DE PAGAMENT DE LES OBLIGACIONS COMERCIALS CORRESPONENTS AL 4T TRIMESTRE DE L'ANY 2023.**

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Desenvolupament i Gestió Pressupostària, el **PLE queda assabentat del següent:**

## Fets

Finalitzat el trimestre de referència i comptabilitzades les operacions es procedeix a obtenir del programari de comptabilitat les dades referents al compliment dels terminis de pagament de les obligacions comercials per als ens:

- Corporació de la Diputació de Tarragona.
- O.A. BASE – Gestió d'Ingressos.
- O.A. Patronat de Turisme de la Diputació de Tarragona.

## Fonaments de dret

1. L'article 5.1.c) del Real Decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris de l'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional i l'article 4.3 de la Llei 15/2010, de 5 de juliol, de modificació de la Llei 3/2004, de 29 de desembre, per la qual s'estableixen mesures de lluita contra la morositat en les operacions comercials, que els tesorers o, en el seu defecte, els interventors de les corporacions locals han d'elaborar trimestralment un informe sobre el compliment dels terminis de pagament.
2. L'Ordre HAP/2082/2014, de 7 de novembre, que modifica l'Ordre HAP/2105/2012, d'1 d'octubre, per la qual es despleguen les obligacions de subministrament d'informació previstes a la Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera, en l'article 16.6, estableix que l'informe trimestral haurà d'incloure el període mitjà de pagament a proveïdors de les administracions públiques, el detall del període mitjà de pagament global a proveïdors i del període mitjà de pagament mensual i acumulat a proveïdors, així com de les operacions pagades i pendents de pagament de cada entitat i del conjunt de la corporació local.
3. El Reial Decret 635/2014, de 25 de juliol, desenvolupa la metodologia de càlcul del període mig de pagament a proveïdors i estableix, les dades exactes a retre al Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques (MINHAP) per al compliment de l'Ordre HAP/2105/2012, de 1 d'octubre, per la qual es desenvolupen les obligacions de subministrament d'informació previstes a la LOEPSF.
4. La "*Guia para la elaboración de los informes trimestrales de morosidad*" publicada pel MINHAP a l'Oficina Virtual al març de 2021 detalla la informació obligatòria a subministrar relativa a la morositat en les operacions comercials de les Corporacions Locals.
5. La Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014, regula els pagaments efectuats com a contraprestació en les operacions comercials entre empreses i Administracions Públiques.
6. L'article 10 de la Llei 25/2013, de 27 de desembre, d'impuls de la factura electrònica i de creació del registre comptable de factures al Sector Públic, estableix l'obligació d'elaborar un informe trimestral en relació a les factures amb més de tres mesos des del

seu registre sense que s'hagi reconegut l'obligació, per part de l'òrgan competent en matèria de comptabilitat.

### En conseqüència, S'ACORDA:

Quedar assabentats de l'Informe de Tresoreria número 2024/5 relatiu al compliment dels terminis de pagament de les obligacions comercials corresponents al quart trimestre del 2023, amb les dades que es detallen a continuació.

Per la interpretació de les dades presentades, cal tenir en compte que els càlculs del període mig de pagament en els informes trimestrals de morositat s'inicien amb el registre de la factura, a diferència del informes mensuals del PMP, en els quals el càlcul s'inicia amb la data d'aprovació de la factura.

Els períodes de pagament calculats en dies es mostren com la diferència entre la data de registre i la de pagament efectiu, o la del darrer dia de trimestre en cas de factures no pagades. Així mateix, els terminis en dies presentats ha de ser inferior a 60 dies per indicar un compliment global. Cal remarcar que els càlculs es ponderen per l'import de l'operació.

1. El Període mig de pagament global a proveïdors i PMP mensual i acumulat a proveïdors durant el trimestre ha estat el següent:

Entitat	Període mig de pagament (dies)		
	Octubre	Novembre	Desembre
CORPORACIÓ	9,58	9,35	8,94
TURISME	14,76	17,62	11,23
BASE	16,63	11,00	10,40
<b>Període mig de pagament global</b>	<b>10,72</b>	<b>10,07</b>	<b>9,40</b>

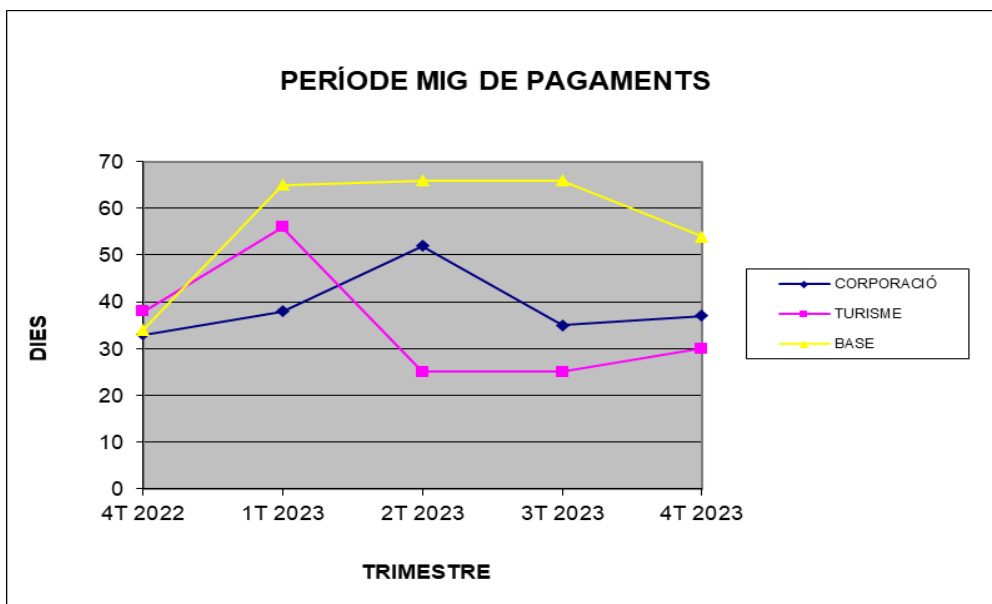
Entitat	OCTUBRE			NOVEMBRE			DESEMBRE		
	Rati d'Operacions Pagades *	Rati d'Operacions Pendents de Pagament *	PMP Octubre	Rati d'Operacions Pagades *	Rati d'Operacions Pendents de Pagament *	PMP Novembre	Rati d'Operacions Pagades *	Rati d'Operacions Pendents de Pagament *	PMP Desembre
CORPORACIÓ	12,65	3,42	9,58	11,49	6,20	9,35	9,95	4,67	9,24
TURISME	19,49	5,95	14,76	21,46	8,10	17,62	10,83	12,00	17,15
BASE	22,89	6,82	16,63	12,76	3,05	11,00	10,01	11,00	15,07
<b>Període mig de pagament global</b>			<b>10,72</b>			<b>10,07</b>			<b>9,40</b>

2. Els períodes mig de pagament ponderat, així com el nombre i import d'obligacions pagades dins del termini legal i fora d'aquest en el trimestre es presenten resumits al quadre següent:

	Període mig de pagament (dies)	Pagaments dins el període legal de 60 dies		Pagaments fora el període legal de 60 dies	
		Nombre de pagaments	Import total	Nombre de pagaments	Import total
<b>CORPORACIÓ</b>	37	2.640	10.422.400,14	170	864.086,98
<b>TURISME</b>	30	294	1.584.308,73	3	1.669,25
<b>BASE</b>	54	334	787.345,14	137	442.418,67

L'evolució del període mig de pagament ponderat en l'últim any és la següent:

	4T 2022	1T 2023	2T 2023	3T 2023	4T 2023
<b>CORPORACIÓ</b>	33	38	52	35	37
<b>TURISME</b>	38	56	25	25	30
<b>BASE</b>	34	65	66	66	54



3. Els períodes mig de pagament pendent de pagament, així com el nombre i import de les obligacions pendents de pagament del trimestre es presenten per ens resumits al quadre següent:

		Pendants de pagament dins el període legal		Pendants de pagament fora el període legal	

	Període mig de pendent de pagament (dies)	Nombre de pendents de pagament	Import total	Nombre de pendents de pagament	Import total
<b>CORPORACIÓ</b>	19	982	3.439.596,20	43	314.237,99
<b>TURISME</b>	18	80	559.911,01	2 *	990,00 *
<b>BASE</b>	52	158	779.172,31	62	261.493,22

\* En referència a les 2 factures del Patronat de Turisme són 2 operacions que corresponen a una mateixa factura. Una de les operacions està anul·lada en data 3 de gener de 2024 i l'altra operació és la factura que es tramita al 2024, que posteriorment també s'anul·la per defecte de forma. Aquestes dades mostren una incidència del programa de comptabilitat ja que cap de les dues operacions haurien de constar en aquest llistat.

4. El llistat d'obligacions que, transcorregut més de tres mesos des del registre de les factures o documents justificatius sense que s'hagi tramitat l'expedient de reconeixement d'obligacions es presenta resumit al quadre següent:

	Nombre d'operacions pendents de reconeixement	Import total
<b>CORPORACIÓ</b>	0	0,00
<b>TURISME</b>	2	990,00
<b>BASE</b>	8	21.074,46

En referència a les 2 factures del Patronat de Turisme són 2 operacions que corresponen a una mateixa factura. Una de les operacions està anul·lada en data 3 de gener de 2024 i l'altra operació és la factura que es tramita al 2024, que posteriorment també s'anul·la per defecte de forma. Aquestes dades mostren una incidència del programa de comptabilitat ja que cap de les dues operacions haurien de constar en aquest llistat.

BASE – Gestió d'Ingressos també realitza el seguiment de les factures pendents de l'organisme i les gestions pertinents amb els òrgans gestors per agilitzar la tramitació de les factures.

5. Llistat d'interessos de demora pagats en el període:

	Interessos de demora pagats en el període	
	Nombre de pagaments	Import total interessos
<b>CORPORACIÓ</b>	0	0,00
<b>TURISME</b>	0	0,00
<b>BASE</b>	0	0,00

**Salvetats:**



Els càlculs mostrats en aquest informe de morositat es basen en els resultats dels càlculs realitzats pel programa informàtic de comptabilitat utilitzat per la Diputació i els seus organismes dependents, software de l'empresa ABSIS Berger Levrault, el qual realitza el còmput dels dies de les factures que incorren en morositat i de les certificacions d'obres sense distinció i amb la mateixa base de càlcul per ambdós tipus d'obligacions.

### **Règim de recursos:**

- Aquest és un acte de tràmit i per tant no susceptible de recurs. No obstant això, les persones interessades hi poden formular al·legacions que han de ser resoltes en l'acte d'aquest procediment que resolgui definitivament en la via administrativa.

### **Gestió de Persones i Talent**

**15. RESOLDRE LA PETICIÓ DE COMPATIBILITAT DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE L'ESCOLA I CONSERVATORI DE MÚSICA DE TARRAGONA PER DESENVOLUPAR UNA SEGONA ACTIVITAT COM A PROFESSOR SUBSTITUT A LA UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI DURANT EL CURS ACADÈMIC 2023-2024.**

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Desenvolupament i Gestió Pressupostària, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

### **Fets**

1.1. En data 28 de novembre de 2023, mitjançant escrit amb registre d'entrada número 2023-0000057327, el senyor Miquel Massana Cogul ha presentat una sol·licitud per a l'autorització de compatibilitat de la seva activitat com a personal al servei de la Diputació de Tarragona amb un lloc de treball de professor substitut a la Universitat Rovira i Virgili (URV), amb dedicació parcia de 2h setmanals i durada determinada, per fer el seguiment i tutorització dels alumnes de TFG's i Pràcticums.

Segons la documentació presentada, l'horari de treball de dedicació setmanal docent, per al curs 2023-2024, és flexible i es va acordant amb els estudiants segons evolució i mai coincidirà amb els horaris que té assignats a l'Escola Conservatori de Música de Tarragona.

1.2. El Sr. Miquel Massana Cogul, personal laboral temporal, ocupa una plaça de professor/a de cambra/piano, amb adscripció a l'Escola Conservatori de Música de Tarragona, amb una jornada del 33,3%.

1.3. Segons informe de la Unitat de Gestió dels Centres Educatius de l'Àrea de Promoció Social i Cultural, no existeix coincidència horària i no hi ha conflicte d'interessos entre les dues activitats.

1.4. S'ha sol·licitat informe favorable a la URV en relació al que preveu l'article 9 de la Llei 53 /1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.

## Fonaments de dret

2.1. La normativa aplicable és la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques (en endavant, LI), que té la consideració de "bases dels règim estatutari de la funció pública" (Disposició final primera de la LI).

També ha de tenir-se en compte també, supletòriament, el Reial decret 598/1985, de 30 d'abril, del personal al servei de les Administracions Públiques que desenvolupa parcialment la LI (en endavant, RDI), així com, la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat (en endavant LIC).

2.2. L'art. 2.1.c) de la LI disposa que aquesta Llei és d'aplicació al personal al servei de les corporacions locals i dels organismes que en depenen. En similars termes es pronuncia l'article 1.2.d) de la LIC. L'exercici d'un segon lloc de treball o activitat requereix, en tots els casos, autorització expressa prèvia (art. 17 de la LIC).

2.3. D'acord amb l'article 1.3 de la LI el desenvolupament d'un lloc de treball a l'Administració serà incompatible amb l'exercici de qualsevol càrrec, professió o activitat, pública o privada, que pugui impedir o menyscar l'estricta compliment dels seus deures o comprometre la seva imparcialitat o independència.

2.4. L'article 3 de la LI estableix que el personal comprès en el seu àmbit d'aplicació podrà desenvolupar un segon lloc de treball o activitat en el sector públic en els casos previstos en la LI per a les funcions docents. En tot cas, l'autorització de compatibilitat s'efectuarà en raó de l'interès públic i, en cap cas, suposarà la modificació de la jornada de treball i de l'horari dels llocs i que es condiciona al seu estricte compliment en els dos. L'article 21.1 de la LIC afegeix que els reconeixements de compatibilitat resten automàticament sense efecte en cas de canvi de lloc en el sector públic o de modificació de les condicions de treball.

L'art. 4.1 de la LI contempla que es podrà autoritzar la compatibilitat, complides les restants exigències d'aquesta Llei, per al desenvolupament d'un lloc de treball en l'esfera docent com a professor universitari associat en règim de dedicació no superior al de temps parcial i amb una duració determinada.

L'article 14 del RDI disposa que en tots els supòsits que la LI o el RDI es refereixen a llocs de treball a jornada a temps parcial, s'ha d'entendre la que no superi les 30 hores setmanals.

En aplicació d'aquesta normativa, l'activitat que se sol·licita compatibilitzar té la consideració d'activitat d'interès públic, és a temps parcial i de durada determinada, i no hi ha d'haver una col·lisió amb l'horari de l'activitat principal.

I segons la STSJ de Madrid de 30 de març de 2023, recurs 647/2022, el recurrent té dret per tant a compatibilitzar la seva activitat pública principal amb l'activitat pública de professor universitari substituït, ja que es tracta d'una categoria expressament assimilada per la

universitat a la de professor associat, en règim de dedicació a temps parcial i amb durada determinada.

2.5. En compliment de l'article 7 de la LI serà requisit necessari per autoritzar la compatibilitat d'activitats públiques el fet que la quantitat total percebuda per ambdós llocs o activitats no superi la remuneració prevista en els pressupostos generals de l'Estat per al càrrec de director general, ni superi la corresponent al principal, estimada en règim de dedicació ordinària, incrementada en:

- un 30 % per als funcionaris del grup A (actualment A1L) o personal equivalent.

2.6. L'article 16.1 de la LI estableix, amb caràcter general, que no es podrà autoritzar o reconèixer la compatibilitat al personal que desenvolupi llocs que comportin la percepció de complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable.

2.7. Els serveis prestats en el segon lloc o activitat no es computaran a efectes de triennis ni de drets passius, podent suspendre's la cotització a aquest últim efecte. Les pagues extraordinàries, així com les prestacions de caràcter familiar, només es poden percebre per un dels llocs, sigui quina sigui la seva naturalesa.

2.8. En el cas que ens ocupa no se superen els límits fixats a l'art. 7.1 i 16.1 de la LI i 5.1 i 14 de la LIC, també s'ha de considerar que la dedicació és a temps parcial i per una durada determinada.

2.9. La competència per a resoldre sobre l'autorització de la compatibilitat correspon al Ple de la corporació local a la qual figuri adscrit el lloc principal, de conformitat amb l'article 9 de la LI. Tota autorització de compatibilitat requereix informe favorable de l'autoritat corresponent al segon lloc, de conformitat amb l'article 9 de la LI i 6 de l'RFI.

### **En conseqüència, S'ACORDA:**

1r. Autoritzar al senyor Miquel Massana Cogul la compatibilitat sol·licitada per a exercir l'activitat de professor substitut de la URV, amb una jornada a temps parcial, fora de l'horari laboral i condicionada a la recepció de l'informe favorable de la URV. En qualsevol cas, aquesta segona activitat haurà de desenvolupar-se fora de la jornada de treball de la Diputació de Tarragona.

2n. Aquesta autorització tindrà vigència fins a la finalització del contracte de substitució i com a màxim fins el 31 d'agost de 2024, data en què finalitza el curs acadèmic.

No obstant, l'autorització de compatibilitat quedarà automàticament sense efecte en cas de canvi de lloc de treball o modificació de les condicions de treball que pugui tenir repercussió directa en aquesta autorització.

Per la qual cosa, se li recorda que té l'obligació de notificar a la Diputació de Tarragona la finalització de l'activitat o qualsevol modificació de les condicions de treball que pugui tenir repercussió directa en l'autorització de la compatibilitat: jornada, horari, retribucions, etc.

3r. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats es considera falta molt greu o greu segons el cas, d'acord amb el 8è Conveni col·lectiu del personal laboral de la Diputació de Tarragona d'aplicació al personal laboral, així com d'acord amb el 3r Pacte de condicions del personal funcionari de la Diputació de Tarragona d'aplicació al personal funcionari.

4t. Notificar-ho a la persona interessada.

5è. Comunicar-ho a la Universitat on es desenvoluparà la segona activitat com a professor universitari substituït, a la cap d'Àrea de Promoció Social i Cultural, a la unitat de Gestió dels Centres Educatius, a Intervenció i a Gestió Econòmica i Nòmines.

### **Règim de recursos:**

- Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.
- De manera alternativa i potestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'un mes a comptar des de la notificació, davant del Ple de la Diputació.

### **16. RESOLDRE LA PETICIÓ DE COMPATIBILITAT DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE L'ESCOLA D'ART I DISSENY DE REUS PER DESENVOLUPAR UNA SEGONA ACTIVITAT, PER COMPTE PROPI, COM A ARQUITECTE.**

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Desenvolupament i Gestió Pressupostària, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

### **Fets**

1.1. El 4 de desembre de 2023, mitjançant escrit amb registre d'entrada número 2023-0000058672, el senyor Alfons Güell Baró ha presentat una sol·licitud per al reconeixement de compatibilitat de la seva activitat com a personal al servei de la Diputació de Tarragona amb un treball, per compte propi, prestant serveis com a arquitecte redactant projectes bàsics i executius i les respectives direccions d'obres.

1.2. Segons la documentació presentada aquesta activitat la desenvolupa, per compte propi, que els horaris com a arquitecte no coincidiran mai amb els horaris de l'Escola d'Art i Disseny de Reus, i que la suma de les jornades de les dos activitats no superarà mai les 37,5h setmanals, amb el següent detall de dedicació setmanal:

- Dilluns, de 9h a 14h i de 15h a 18h
- Dijous, de 9h a 13h i de 16h a 18h
- Divendres de 9h a 13h

1.3. El senyor Alfons Güell Baró ocupa amb caràcter interí una plaça de professor de disseny a l'Escola d'Art i Disseny de Reus, i per aquest curs escolar 2023-2024 realitza una jornada del 50% mitjançant un contracte de relleu.

1.4. L'àrea d'Intervenció ha informat que ha consultat la comptabilitat de la Diputació i els seus organismes autònoms, per al període comprès entre els exercicis 2019 i 2023, i es comprova que no s'ha atorgat cap ajut financer al Sr. Alfons Güell Baró.

1.5. La Unitat de Contractació i Expropiacions de l'Àrea de Serveis Generals i Instal·lacions, informa que, una vegada consultats els seus arxius, durant els anys 2022 i 2023, no consta com a contractista de la Diputació de Tarragona el senyor Alfons Güell Baró.

1.6. De l'informe de la Unitat de Gestió Acadèmica dels Centres Educatius de l'Àrea de Promoció Social i Cultural es desprèn que no existeix coincidència horària ni conflicte d'interessos entre les dues activitats.

### **Fonaments de dret**

2.1. La normativa aplicable és la Llei 53/1984, de 26 de desembre d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques (en endavant, LI) que, de conformitat amb la seva disposició final primera té la consideració de "bases del règim estatutari de la funció pública".

En desenvolupament d'aquesta Llei ha de tenir-se en compte també, supletòriament, el Reial decret 598/1985, de 30 d'abril, del personal al servei de les Administracions Públiques que desenvolupa parcialment la LI (en endavant, RDI), així com, la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat (en endavant LIC).

2.2. L'art. 2.1.c) de la LI disposa que aquesta Llei és d'aplicació al personal al servei de les corporacions locals i dels organismes que en depenen. En similars termes es pronuncia l'article 1.2.d) de la LIC. L'exercici d'un segon lloc de treball o activitat requereix, en tots els casos, autorització expressa prèvia (art. 17 de la LIC).

2.3. L'article 14 de la LI estableix que l'exercici d'activitats professionals laborals, mercantils o industrials fora de les administracions públiques requerirà el previ reconeixement de compatibilitat. Els reconeixements de compatibilitat no podran modificar la jornada de treball i horari de l'interessat i quedaran automàticament sense efecte en cas de canvi de lloc en el sector públic.

2.4. L'article 11.1 de la LI disposa que no es podrà exercir activitats privades que es relacionin directament amb les que desenvolupi el departament, organisme o entitat on estigui destinat el treballador. L'article 9 de l'RDI considera que existeix relació directa quan l'activitat a realitzar tingui a veure amb els assumptes sotmesos a informe, decisió, ajut financer o control del departament, organisme, ens o empreses públiques on l'interessat estigui adscrit o presti els seus serveis.

L'objectiu d'aquests articles és evitar àrees de coincidència i vetllar pel principi d'eficàcia i la regla de la imparcialitat. Els tribunals (STS de 14 de febrer de 1968 i STSJ Astúries de 28 de gener de 2005) assenyalen com un dels objectius de la normativa evitar l'existència de contactes o àrees d'activitat coincidents que poguessin donar lloc a que els mitjans i facultats concedits a l'empleat públic per raó del seu càrrec poguessin ser utilitzats en profit particular, en perjudici de l'interès públic, o almenys del prestigi que per la seva objectivitat, imparcialitat o independència han d'envoltar el funcionari, sense que sigui precisa la prova de que s'hagi produït, bastant amb aquesta coincidència i possibilitat.

En el cas de desenvolupar aquesta activitat privada, no concorre aquesta relació directa tal i com es desprèn de l'informe de l'Àrea de Promoció Social i Cultural.

2.5. Malgrat que l'art. 12.2 de la LI permet compatibilitzar una activitat pública a temps parcial amb una activitat privada amb una jornada igual o superior a la meitat de la jornada setmanal ordinària de les administracions públiques, s'ha de tenir en compte també la limitació establerta a l'art. 16.1 de la LI en relació amb l'art. 16.4 de la LI.

2.6. L'article 16.1 de la LI disposa que no es podrà autoritzar o reconèixer la compatibilitat al personal que desenvolupi llocs que comportin la percepció de complement específic pel factor d'incompatibilitat o per concepte equiparable. L'apartat quart d'aquest article preveu l'excepció per a l'exercici d'activitats privades al personal que desenvolupi llocs de treball que comportin la percepció de complement específic o concepte equiparable de quantia no superior al 30% de la retribució bàsica, exclosos els conceptes que tinguin origen en l'antiguitat.

Amb caràcter general, la LI no fa distinció en l'aplicació del règim d'incompatibilitats entre el personal al servei de les Administracions públiques en règim de jornada completa, d'aquells altres que desenvolupen jornades inferiors.

Tal i com es desprèn de l'Exposició de Motius de la LI el règim establert parteix de la realitat social existent en el moment de la seva aprovació al 1984, amb una clara voluntat que el personal al servei de les Administracions Públiques estigués destinat a un sol lloc de treball i, per tant, de forma majoritària en l'àmbit laboral, amb contractes a jornada completa.

L'existència de variables no tingudes en compte, en no ser previsibles, quan es va aprovar la normativa, com per exemple, l'increment de les contractacions a temps parcial i les jornades reduïdes del personal laboral de l'Administració Pública fa que pugui ser difícil conciliar la normativa d'incompatibilitats amb el dret constitucional de tot treballador a rebre una remuneració suficient.

Així doncs, tot i que en els supòsits de jornades de treball a temps parcial també s'hauria de tenir en compte la limitació de l'art. 16.4 de la LI, el cert és que s'entén que la LI quan va establir aquesta limitació ho feia pensant en jornades a temps complet i no en jornades a temps parcial, per la qual cosa la Diputació de Tarragona, per tal de conciliar el dret de tot treballador a rebre una remuneració suficient, ve autoritzant les peticions de compatibilitat en els supòsits de jornades a temps parcial, complides les restants exigències de la llei, quan la suma dels percentatges de cotització per raó de les jornades no supera el 100%, en els supòsits de segones activitats per compte d'altri, o les 37,5 hores setmanals, en els supòsits de segones activitats per compte propi.

En aquest cas s'ha de considerar que la suma dels percentatges de cotització per raó de les jornades d'ambdues activitats no supera aquests límits. Així mateix, l'exercici d'aquesta activitat no impedirà o menyscarà el compliment dels seus deures ni perjudicarà els interessos generals, al no existir contraposició d'interessos entre el treball privat i el públic.

2.7. Segons l'article 14 de la LI la resolució motivada reconeixent la compatibilitat o declarant la incompatibilitat correspon al Ple de la corporació.

### **En conseqüència, S'ACORDA:**

1r. Autoritzar la compatibilitat sol·licitada pel senyor Alfons Güell Baró per prestar serveis com arquitecte per compte propi.

En el benentès que l'activitat reconeguda en el sector privat haurà de desenvolupar-se fora de la jornada de treball de la Diputació de Tarragona, i que no pot invocar o fer ús de la seva condició d'empleat públic per a l'exercici de cap activitat mercantil, professional o industrial.

Així mateix, en l'exercici d'aquesta activitat, no podrà ser contractista de forma directa o indirecta de la Diputació de Tarragona.

2n. Aquesta autorització tindrà vigència com a màxim fins el 31 d'agost de 2024, data en què finalitza el curs escolar.

No obstant, l'autorització de compatibilitat quedarà automàticament sense efecte en el cas de canvi de lloc de treball o modificació de les condicions de treball que pugui tenir repercussió directa en aquesta autorització. També quedarà sense efecte quan la suma dels percentatges de cotització per raó de la jornada superi el 100%.

Per la qual cosa, se li recorda que té l'obligació de notificar a la Diputació de Tarragona la finalització de l'activitat o qualsevol modificació de les condicions de treball que pugui tenir repercussió directa en l'autorització de la compatibilitat: jornada, horari, retribucions, etc.

3r. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats es considera falta molt greu o greu segons el cas, d'acord amb la regulació del 8è Conveni col·lectiu del personal laboral de la Diputació de Tarragona d'aplicació al personal laboral, així com d'acord amb la regulació del 3r Pacte de condicions del personal funcionari de la Diputació de Tarragona d'aplicació al personal funcionari.

4t. Notificar-ho a la persona interessada.

5è. Comunicar-ho a la cap d'Àrea de Promoció Social i Cultural, a Gestió Acadèmica dels Centres Educatius, a l'Àrea d'Intervenció, unitat de Contractació i Expropiacions i a la Unitat de Gestió Econòmica i Nòmina.

### **Règim de recursos:**

- Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.

- De manera alternativa i potestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'un mes a comptar des de la notificació, davant del Ple de la Diputació.

## 17. APROVAR EL SEGON PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA.

La presidenta cedeix la paraula als diputats i diputades que demanen el torn d'intervenció.

Intervenien a continuació el Sr. Joan Castor Gonell Agramunt i la Sra. Sílvia Puerto Lleixà.

<https://videoacta.dipta.cat?pleno=20240223&punto=18>

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Desenvolupament i Gestió Pressupostària, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

### Fets

La Mesa General de Negociació va acordar la composició paritària dels membres de la Comissió Negociadora del segon Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones de la Diputació de Tarragona (segon pla) el dia 14 de setembre de 2021.

La Comissió Negociadora del segon pla, el 23 de maig de 2023, va donar la conformitat a la diagnosi de la situació, l'estructura del pla (objectius, línies d'actuació, implementació del pla) l'avaluació, el seguiment i la revisió del segon pla. I en data 3 d'octubre de 2023, va consensuar les fitxes descriptives amb el següent contingut: objectius específics, accions, descripció, resultat, calendari de les accions, indicadors i recursos necessaris del pla.

La Mesa General de Negociació va acordar el text complert del *segon Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Diputació de Tarragona* el dia 9 de novembre de 2023.

### Fonaments de dret

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes preveu una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions públiques.

La Disposició addicional setena del TREBEP estableix en el seu punt 2 que "(...) *les Administracions Públiques aprovaran a l'inici de cada legislatura, un Pla per a la Igualtat entre dones i homes (...) el Pla serà objecte de negociació, i en el seu cas acord, amb la representació legal dels empleats públics en la forma que determini la legislació sobre negociació col·lectiva a l'Administració Pública (...).*



L'article 36 del TREBEP determina que la negociació col·lectiva a les Administracions Públiques es materialitza a les Meses Generals de Negociació.

L'article 15.4 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes determina els requisits que han de complir els plans d'igualtat al sector públic (elaboració de la diagnosi de situació, fixació d'objectius d'igualtat concrets, determinar les mesures a adoptar per la seva consecució, determinar els sistemes de seguiment i avaluació...).

La Resolució de 13 de juliol de 2023 de la Secretaria de Estado de Función Pública regula el contingut del Registre dels Plans d'Igualtat de les Administracions Públiques.

### **En conseqüència, S'ACORDA:**

**Primer.-** Aprovar el segon Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Diputació de Tarragona, en els termes que a continuació es detallen al document annexat.

**Segon.-** Traslladar aquest acord a la Junta de Personal Funcionari, al Comitè d'Empresa, a la delegada de personal del Patronat de Turisme, a la delegada de personal de BASE, a la Secció sindical de la Intersindical, a la Secció Sindical de la UGT, a la secció sindical de CCOO, a la Secció Sindical de l'USTEC.s (IAC).

### **Règim de recursos:**

#### **Personal funcionari:**

- Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de dos mesos des de la publicació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.
- De manera alternativa i potestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'un mes a comptar des de la publicació, davant del Ple de la Diputació.

#### **Personal laboral:**

- Demanda davant del jutjat social del lloc de prestació dels serveis o del domicili de la persona interessada, a la seva elecció, en el termini de dos mesos des de la seva publicació.

**18. APROVAR L'INCREMENT RETRIBUTIU DEL 0,5% VARIABLE DE L'EXERCICI 2023 DERIVAT DE LA LLEI 31/2022, DE 23 DE DESEMBRE, DE PRESSUPOSTOS GENERALS DE L'ESTAT PER A L'ANY 2023 I D'ACORD AMB LA RESOLUCIÓ DE 7 DE FEBRER DE 2024 DE LA SECRETARIA D'ESTAT DE PRESSUPOSTOS I DESPESES.**

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Desenvolupament i Gestió Pressupostària, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

## Fets

1. L'article 19 Dos de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, estableix que les retribucions del personal al servei del sector públic no podran experimentar durant l'exercici 2023 un increment global superior al 2,50 per cent respecte a les vigents a 31 de desembre de 2022, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de la comparació, tant pel que respecta a efectius de personal com a l'antiguitat del mateix. Per acord del Ple de la Diputació de Tarragona de data 24 de febrer de 2023 es va aprovar aquest increment retributiu amb efectes 1 de gener de 2023.

L'article 19 Dos 2 de la Llei 31/2022, estableix, a més que es podran aplicar els següents increments retributius variables pel 2023 a partir de l'1 de gener de 2023:

a) Increment vinculat a l'evolució de l'Índex de Preus al Consum Harmonitzat (IPCA). Si la suma del IPCA de l'any 2022 i del IPCA adelantat del mes de setembre de 2023 és superior al 6%, s'aplicarà un increment retributiu addicional màxim del 0,5%. Per acord del Ple de la Diputació de data 27 d'octubre es va aprovar aplicar aquest increment addicional del 0,5% a partir de l'1 de gener de 2023.

b) Increment vinculat a l'evolució del Producte Interior Brut (PIB) nominal de l'any 2023. Si l'increment del PIB nominal iguala o supera l'estimat pel Govern en el quadre macroeconòmic que acompanya l'elaboració de la present llei de pressupostos, s'aplicarà un augment retributiu complementari del 0,5 %.

2. El BOE núm. 34 de data 8 de febrer de 2024 ha publicat la Resolució de 7 de febrer de 2024, de la Secretaria d'Estat de Pressupostos i Despeses, per la qual es publica l'acord del Consell de Ministres de 6 de febrer de 2024, pel qual s'aprova l'increment del 0,5 % en les retribucions del personal al servei del sector públic en aplicació de lo previst a l'article 19. Dos. 2. b) de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023.

3. Quan a l'obligatorietat en l'increment de les retribucions dels empleats públics en els termes establerts a la Llei 31/2022 i els seus possibles efectes s'ha de diferenciar si parlem de personal funcionari o de personal laboral:

- En relació al personal funcionari, és obligatori l'aplicació d'aquest increment amb efectes 1 de gener de 2023.

- En relació amb el personal laboral, l'article 27 del TREBEP disposa que les retribucions del personal laboral es determinaran d'acord amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu que sigui aplicable i el contracte de treball respectant-se en tot cas la previsió de l'article 21.2 TREBEP de no increment de la massa salarial més enllà del que disposi la normativa general.

L'article 26.3 de l'Estatut dels Treballadors determina que mitjançant negociació col·lectiva, o en el seu defecte contracte individual, es determinarà l'estructura del salari, i en el seu cas, els complements salarials. Per tant, i a diferència del que passa amb el personal funcionari, la Llei no fixa els imports dels conceptes retributius del personal laboral ja que l'import i estructura de les seves retribucions s'estableixen mitjançant la negociació col·lectiva o en el contracte de treball individual. L'únic que disposa l'article 19. Quatre és que la massa salarial del personal

laboral només podrà incrementar-se en el percentatge màxim previst a l'apartat Dos. En conseqüència, per al personal laboral, és necessari portar a terme un procés de negociació col·lectiva per a determinar si s'incrementen les retribucions del personal laboral amb el límit màxim establert i els efectes retroactius d'aquesta mesura. Per acord de la Mesa General de Negociació de data 4 d'octubre de 2023 es van aprovar els increments retributius variables del 0,5% vinculat a l'evolució de l'IPCA i del 0,5% vinculat al PIB, sempre i quan es donessin els requisits establerts i es publiqués al BOE el corresponent acord del Consell de Ministres.

4. Pel que fa a la consignació pressupostària, al pressupost 2024 es va preveure al Fons de contingència els imports corresponents a aquest augment variable del 0,5%. I està previst realitzar una Modificació de Crèdit per transferir aquests crèdits del capítol 5 al capítol 1 per un import total de 694.900,87 € d'acord amb l'informe de la Unitat de Gestió Econòmica i Nòmina que consta a l'expedient.

### Fonaments de dret

1. Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023
2. Resolució de 7 de febrer de 2024, de la Secretaria d'Estat de Pressupostos i Despeses, on es publica l'acord del Consell de Ministres de 6 de febrer de 2024
3. 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
4. Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors
5. Decret 214/1990, de 30 de juliol pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals
6. Acta de la Mesa General de Negociació del dia 4 d'octubre de 2023

### En conseqüència, S'ACORDA:

1. Aplicar al personal funcionari i al personal eventual de la Diputació de Tarragona i els seus organismes autònoms l'increment retributiu del 0,50 per cent a partir de l'1 de gener de 2023 d'acord amb l'establert a la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023 i d'acord amb l'acord del Consell de Ministres de data 6 de febrer de 2024, publicat al BOE el 8 de febrer de 2024.

2. Ratificar l'acord de la Mesa General de Negociació de data 4 d'octubre de 2023 sobre l'increment retributiu derivat de la LGPE i aplicar al personal laboral de la Diputació de Tarragona i els seus organismes autònoms l'increment retributiu del 0,50 per cent a partir de l'1 de gener de 2023 a tots els conceptes retributius.

3. L'import aproximat de la despesa corresponent a aquest increment és el següent:

Corporació	574.896,43 €
BASE	106.709,80 €
Turisme	13.294,65 €
Import total augment 0,5%	694.900,87 €

4. Adequar les taules retributives del personal laboral i funcionari amb l'increment del 0,50 per cent vinculat a l'evolució del PIB.

5. Traslladar-ho a l'Àrea d'Intervenció, Àrea de Presidència, Àrea de Gestió de Persones i Talent- Gestió Econòmica i Nòmina, a BASE- Gestió d'Ingressos, i comunicar-ho a la secció sindical de la Intersindical, a la secció sindical d'UGT, a la secció sindical de CCOO i a la secció sindical d'USTEC.s (IAC), a la Junta de personal Funcionari, al Comitè d'Empresa, a la delegada de personal de BASE – Gestió d'Ingressos, i a la delegada de personal del Patronat de Turisme.

### **Règim de recursos:**

Personal funcionari:

- Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.
- De manera alternativa i potestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'un mes a comptar des de la notificació, davant del Ple de la Diputació.

Personal laboral:

- Demanda davant del jutjat social del lloc de prestació dels serveis o del domicili de la persona interessada, a la seva elecció, en el termini de dos mesos des de la notificació.

## **ASSUMPTES DICTAMINATS PER LA COMISSIÓ INFORMATIVA DE CONCERTACIÓ I ASSISTÈNCIA MUNICIPAL I AL TERRITORI**

### **Concertació i Coordinació Municipal**

**19. RESOLDRE EL PROCEDIMENT DE REINTEGRAMENT DE LA SUBVENCIÓ CONCEDIDA I LLIURADA A L'AJUNTAMENT DE BONASTRE PER A L'ACTUACIÓ "AMORTITZACIÓ DE PRÉSTEC", DE LA LÍNIA DE SUBVENCIÓ DEL PLA D'ACCIÓ MUNICIPAL (PAM) 2020-2023, ANUALITAT 2022.**

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Concertació i Assistència Municipal i al Territori, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

### **Fets**

**1.** El 22 de febrer de 2022, la Junta de Govern de la Diputació de Tarragona, per delegació del Ple, va aprovar la concessió de les subvencions corresponents a l'any 2022, del Pla d'Acció Municipal (PAM) 2020-2023, i les planificacions dels exercicis 2022 i 2023 presentades pels ens locals.

2. L'11 de març de 2022, per Decret número 2022-0000935 es va acceptar la sol·licitud de lliurament previ a la justificació, de l'Ajuntament de Bonastre, de la subvenció concedida del Pla d'Acció Municipal (PAM) 2020-2023, anualitat 2022, per al Programa de sanejament de les finances municipals - amortització de préstecs, per l'import total concedit de 7.623,31 euros.

3. La base 14.6 de les Bases reguladores de la subvenció estableix que les actuacions del Programa de sanejament de les finances municipals han de fer-se abans de la finalització de l'any de la concessió. La base 15.2 estableix que el termini per justificar és d'un mes a comptar des de la data màxima d'execució fixada en la base catorzena.

4. Finalitzat el termini de justificació sense que l'Ajuntament de Bonastre presentés cap documentació al respecte, el 5 de juliol de 2023, a través de la plataforma d'EACAT, la Unitat gestora va requerir-li en termini adicional la presentació de la documentació justificativa correcta i suficient, en el termini de quinze dies hàbils a comptar des de l'endemà a la data de registre d'entrada que consta en el rebut de l'EACAT. Exhaurit els 15 dies addicionals per la presentació de la justificació de la subvenció concedida, l'Ajuntament de Bonastre no va aportar cap documentació a l'expedient.

5. El 26 de setembre de 2023, la Junta de Govern de la Diputació de Tarragona va resoldre iniciar el procediment de reintegrament de la subvenció concedida i pagada a l'Ajuntament de Bonastre per a l'actuació del Programa de sanejament - amortització de préstecs, de la línia de subvencions del Pla d'Acció Municipal (PAM) 2020-2023, anualitat 2022.

6. El 6 d'octubre de 2023, es va notificar l'acord de 26 de setembre de 2023 a l'Ajuntament de Bonastre i se li va concedir un termini de 15 dies hàbils per presentar al·legacions o documentació.

7. D'acord amb l'informe núm. 2024\_012 emès pel Registre General de la Diputació de Tarragona el 10 de gener de 2024, durant el període del 9 al 27 d'octubre de 2023 ambós inclosos, l'Ajuntament de Bonastre no ha presentat cap documentació relacionada amb l'expedient 8004330008-2021-0021234.

8. D'acord amb l'informe d'intervenció de 2 de febrer de 2024, a l'Ajuntament de Bonastre li correspon reintegrar l'import total de 8.190,99 € (7.623,31 € de principal + 567,68 € d'interessos de demora).

### **Fonaments de dret**

1. Article 37 i següents de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions que regula les causes i el procediment del reintegrament.

2. Article 94 del reglament de desenvolupament de la Llei general de subvencions aprovat pel Reial Decret 887/2006, de 21 de juliol, que regula el procediment de reintegrament de la subvenció.

3. Base 25a i 33a i següents de les Bases Generals de Subvencions de la Diputació de Tarragona i dels seus organismes autònoms, que regulen el finançament de les subvencions i el reintegrament de les subvencions, respectivament.

**4. Bases específiques reguladores de la línia de subvencions del Pla d'Acció Municipal (PAM) 2020-2023, anualitat 2022.**

**En conseqüència, S'ACORDA:**

**Primer.** Declarar l'obligació de reintegrament de la subvenció concedida i pagada per import de 7.623,31 euros a l'Ajuntament de Bonastre per a l'actuació "Amortització del préstec", de la línia de subvencions del Pla d'Acció Municipal (PAM) 2020-2023, anualitat 2022, motivada per la falta de justificació de la subvenció per tal de donar compliment a l'article 37 apartat c) de la Llei 38/2003 general de subvencions que regula les causes de reintegrament.

**Segon.** L'import a reintegrar per l'Ajuntament de Bonastre és de 7.623,31 euros de principal més 567,68 euros d'interessos de demora que sumen un total de 8.190,99 euros.

Aquesta quantitat s'ha de fer efectiva en el termini següent:

-Si la notificació es fa entre els dies 1 i 15 del mes, des de la data de la notificació fins al dia 20 del mes següent o l'hàbil immediatament posterior.

-Si la notificació es fa entre els dies 16 i l'últim dia del mes, des de la data de notificació fins el dia 5 del segon mes següent o l'hàbil immediatament posterior.

Si transcorregut el termini fixat no s'ha produït el reintegrament per part de l'Ajuntament de Bonastre, s'iniciarà en període executiu, i es procedirà a tramitar la compensació en el cas de l'existència de crèdits reconeguts per acte administratiu a favor del mateix obligat, d'acord amb l'art. 71 a 74 de la LGT, (regulat a l'Ordenança fiscal general i a les Bases d'execució del pressupost vigents) o a través de BASE, amb el recàrrec corresponent.

Forma de pagament:

-En efectiu o targeta de crèdit, a la Tresoreria de la Diputació, Passeig Sant Antoni, 100 de dilluns a divendres no festius, de 9 a 14 hores.

-Per transferència bancària a nom de la Diputació de Tarragona obert a l'efecte, fent-hi constar el número d'expedient, en un dels següents comptes:

BBVA	ES58 0182-5634-1102-0151-6379
BBVA-Oficina TORTOSA	ES17 0182-5634-1402-0151-6485
CAIXABANK	ES52-2100-0006-3302-0130-0078
BANKIA	ES51-2038-9504-1568-0000-0755
BSCH	ES77-0049-1877-4324-1065-1601
BANC SABADELL	ES42-0081-5129-3000-0100-7702
BANKINTER	ES42-0128-9460-6901-0050-0193
IBERCAJA	ES23-2085-9507-8503-0000-0321

-Per correu enviant xec conformat a nom de la Diputació de Tarragona i una fotocòpia de la notificació de liquidació.

**Tercer.** Ordenar la remissió de la informació de la resolució de reintegrament a la Base de Datos Nacional de Subvenciones als efectes de la seva publicació en el Sistema Nacional de Publicidad de Subvenciones i al Registre d'Ajuts i Subvencions de Catalunya.

**Quart.** Notificar aquesta resolució a l'Ajuntament de Bonastre i comunicar-a a la Intervenció General i a la Tresoreria General de la Diputació de Tarragona.

#### **Règim de recursos:**

Recurs de reposició en el termini d'un mes des de l'endemà de la notificació davant del Ple de la Diputació.

#### **20. APROVAR INICIALMENT EL REGLAMENT REGULADOR DE LA COOPERACIÓ DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA AMB ELS ENS LOCALS MITJANÇANT CONCERTACIÓ.**

La presidenta cedeix la paraula als diputats i diputades que demanen el torn d'intervenció.

Intervenien a continuació el Sr. Enric Adell Moragrega i la Sra. Assumpció Castellví Auví.

<https://videoacta.dipta.cat?pleno=20240223&punto=21>

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Concertació i Assistència Municipal i al Territori, el **PLE amb el resultat de votacions que s'indica acorda el següent:**

**Vots a favor:** 16 corresponents a:

**Grup ERC:** Sra. Noemí Llauredó Sans, Sr. Enric Adell Moragrega, Sra. Iris Castell Cid, Sra. Carme Ferrer Cervelló, Sr. Ricard Gili Ferré, Sra. Sílvia Puerto Lleixà, Sr. Eduard Rovira Gual i Sra. Marta Montserrat Ventura Torras

**Grup PSC-CP:** Sr. Josep Baiges Gispert, Sr. Joan Castor Gonell Agramunt, Sr. Pere Granados Carrillo, Sr. Fran Morancho López, Sr. Óscar Sánchez Ibarra i Sr. Joan Sans Freixas

**Grup PP:** Sra. Maria Mercè Martorell Comas

**Grup VOX:** Sra. Ana Belén Rodríguez Ros

**Abstencions:** 8

**Grup JUNTS:** Sr. Jaume Casañas Carballido, Sra. Assumpció Castellví Auví, Sr. Enric Garcia Carmona, Sr. José Antonio Rodríguez Mateo, Sra. Meritxell Roigé Pedrola, Sr. Marc Rovira Miró, Sr. Xavier Royo Franch i Sr. Pere Segura Xatruch

**Vots en contra:** Cap

## **Fets**

1. La Diputació de Tarragona promou la qualitat, la transparència, l'avaluació i el desenvolupament de mecanismes de participació i escolta activa dels governs locals, com a mecanismes per a fomentar el bon govern i la integritat institucional dels municipis i a oferir respostes eficients, equitatives, transparents i adaptades als principals reptes i demandes reals del territori.

2. És competència de la Diputació de Tarragona prestar l'assistència i la cooperació jurídica, econòmica i tècnica als municipis, especialment als de menor capacitat econòmica. El Pla de Mandat de la Diputació de Tarragona 2023-2027 recull la Línia Estratègica 08 de Modernització dels sistemes interns i dels serveis que presta la Diputació, incloent mecanismes com la concertació.

La concertació es constitueix com un model de gestió de la cooperació econòmica i tècnica en què s'aposta per un treball conjunt per a fixar les prioritats de les polítiques municipals, establint-se una relació de bilateralitat, amb absolut respecte a l'autonomia local i amb les característiques següents: la cooperació integrada i transparent, la planificació, l'avaluació, la millora continua, la participació i l'escolta activa dels governs locals.

3. La Diputació està tramitant l'aprovació del Reglament regulador de la cooperació de la Diputació de Tarragona amb els ens locals mitjançant concertació.

4. De conformitat amb l'art. 133 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les administracions públiques s'ha realitzat una consulta pública, entre el 21 de novembre de 2023 i el 15 de desembre de 2023, a través de la Seu electrònica de la Diputació de Tarragona en la qual es va demanar l'opinió dels ens locals afectats per l'aprovació de l'esmentat Reglament sense que s'hagi presentat cap escrit d'opinió, d'acord amb l'informe, de data 19 de desembre de 2023, emès pel Registre General de la Diputació de Tarragona.

5. Consta en l'expedient l'Informe de Secretaria de l'ens de conformitat amb l'art. 3 del Reial Decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional.

## **Fonaments de dret**

1. Els articles 4.1.a) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (LRBRL), 8.1.a) del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat per Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril (LMRLC), i 128 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (LPAC), atribueixen als ens locals la potestat reglamentària. En virtut d'aquesta facultat, les entitats locals tenen capacitat per desenvolupar, dins de l'esfera de les seves competències, el que es disposa en les lleis



estatals o autonòmiques, podent dictar disposicions administratives de caràcter general i de rang inferior a llei, sense que, en cap cas, aquestes disposicions puguin contenir preceptes contraris a les lleis.

2. L'objecte del Reglament regula una matèria que és competència d'aquesta Diputació d'acord amb l'article 36.1.b) LRBRL que estableix com a competència pròpia la cooperació jurídica i tècnica als seus municipis.

3. El procediment per a l'aprovació de la norma és el previst en l'article 49 LRBRL, 178 LMRLC i els articles 60 i següents del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals.

4. El Ple de la corporació és l'òrgan competent per aprovar el Reglament d'acord amb l'article 33.2 LRBRL.

5. El quòrum exigít per aprovar el present acord és de la majoria simple dels membres presents, en els termes del que disposa l'article 47.1 LRBRL i 114.1 LMRLC.

6. L'article 10 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern preveu la publicació de les decisions i actuacions de rellevància jurídica.

#### **En conseqüència, S'ACORDA:**

**Primer.** Aprovar inicialment el Reglament regulador de la cooperació de la Diputació de Tarragona amb els ens locals mitjançant concertació i que s'annexa.

**Segon.** Sotmetre el present acord a informació pública per un termini de 30 dies hàbils a fi que les persones interessades puguin examinar l'expedient i presentar les reclamacions i suggeriments que estimin oportuns.

L'anunci s'exposarà en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona (BOPT), en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), a un dels mitjans de comunicació escrita diària, a la Seu electrònica i al Portal de transparència de la Diputació de Tarragona.

El termini d'informació pública començarà a comptar des de l'endemà de la darrera de les publicacions oficials abans esmentades.

**Tercer.** Finalitzat el termini d'exposició pública, en cas que no es presentin reclamacions o al·legacions, s'entendrà definitivament adoptat l'acord, fins aleshores provisional, sense necessitat de nou acord plenari. En aquest cas, l'acord inicial elevat a definitiu juntament amb el text íntegre del Reglament s'han de publicar al BOPT, a la Seu electrònica i al Portal de transparència de la Diputació de Tarragona. També es publicarà al DOGC la referència del BOPT en què es publiqui el text íntegre.

#### **Règim de recursos:**

- Aquest és un acte de tràmit i per tant no susceptible de recurs. No obstant això, les persones interessades hi poden formular al·legacions que han de ser resoltes en l'acte d'aquest procediment que resolgui definitivament en la via administrativa.

## **Assistència Secretaria Intervenció en l'Àmbit Jurídic, Econòmic i Formació**

**21. ACCEPTAR L'ENCÀRREC DE LA GESTIÓ INFORMATITZADA DEL PADRÓ D' HABITANTS ACORDAT PER L'AJUNTAMENT D'ALTAFULLA EN ELS TERMES DEL CONVENI QUE REGULA AQUEST ENCÀRREC.**

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Concertació i Assistència Municipal i al Territori, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

### **Fets**

1. L'article 17.1 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local estableix que "la gestió del Padró municipal es durà a terme pels ajuntaments amb mitjans informàtics i que les diputacions n'assumiran la gestió informatitzada d'aquells municipis que, per la seva insuficient capacitat econòmica i de gestió, no puguin mantenir les dades de forma automatitzada.

En els mateixos termes es pronuncia l'art. 60 del Reial decret 1690/1986, d'11 de juliol, pel que s'aprova el Reglament de Població i Demarcació Territorial de les Entitats Locals.

2. La Diputació de Tarragona, mitjançant el Servei d'Assistència Municipal (SAM), en l'exercici de les seves competències de cooperació local (arts. 31 i 36 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local i 92 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya), presta assistència als municipis per facilitar la gestió de les seves competències, entre les quals, la gestió del Padró d'habitants.

En concret, segons el catàleg de serveis de la Diputació de Tarragona, la Gestió informatitzada del Padró municipal d'habitants va adreçada als ens Locals de les comarques del Camp de Tarragona i de les Terres de l'Ebre següents:

Ajuntaments de població inferior a 20.000 habitants

Entitats Municipals Descentralitzades (EMD) de població inferior a 20.000 habitants

3. Per acord del Ple de data 26/3/2004 es va aprovar el model de conveni que regulava l'encàrrec de gestió a la Diputació de Tarragona per part dels ajuntaments susceptibles de rebre aquest servei, als quals es concedia, a petició d'aquests, l'assistència en la gestió informatitzada del Padró d'habitants. Fet això, els respectius ajuntaments van acordar, cadascun d'ells, aprovar l'encàrrec de la gestió informatitzada del Padró d'habitants a la Diputació de Tarragona.

En aquell conveni que varen signar, malgrat que es deia que es preveia de vigència indefinida, també es deia que “No s’entendran modificacions del règim previst en aquest Conveni les actuacions que, diferents de les previstes, hagin de dur a terme la Diputació de Tarragona o l’Ajuntament, qui encarrega la gestió del servei, en compliment de la normativa aplicable”, així com que “llevat del cas que les alteracions fossin tan substancials que exigissin la formalització d’un nou Conveni”.

4. D’ençà la subscripció dels respectius convenis entre els ajuntaments i la Diputació de Tarragona, s’han aprovat diverses normes que fan convenient la seva adaptació. Entre d’altres:

- Llei 39/2015, d’1 d’octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.
- Llei 40/2015, d’1 d’octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic, que regula la relació de l’Administració a través dels Convenis.
- Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d’ abril de 2016 relatiu a la protecció de les persones físiques en allò que respecta al tractament de dades personals i a la lliure circulació d’ aquestes dades i pel que es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament europeu general de protecció de dades).
- Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.
- Reial decret llei 14/2019, de 31 d’octubre, pel qual s’adopten mesures urgents per raons de seguretat pública en matèria d’administració digital, contractació del sector públic i telecomunicacions.

raó per la qual es va fer pertinent procedir a la resolució del Conveni de la gestió informatitzada del padró d’habitants signat amb els respectius ajuntaments i a l’aprovació del nou conveni regulador tipus que caldrà que aquests subscriuguin juntament amb la Diputació de Tarragona, després de que sol·licitin, de nou, l’encàrrec de gestió.

5. Per altra banda, aquest Conveni també serà d’aplicació per als ajuntaments que no tenien encomanada la gestió de la gestió informatitzada del Padró d’ habitants a la Diputació de Tarragona i que han sol·licitat a aquest ens que se’ls presti aquest servei, així com per a aquells altres que ho puguin sol·licitar en el futur.

6. Dit això, en data 27/11/2020, el Ple de la Diputació de Tarragona, de conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa del Servei d’Assistència Municipal, va acordar:

Primer.- Resoldre els encàrrecs per a la gestió informatitzada del padró d’habitants que van efectuar els ajuntaments de la província de Tarragona i que en l’acord es relacionen.

Segon.- En conseqüència d’això, resoldre el Conveni per a la gestió informatitzada del padró d’ habitants que es va aprovar per la Diputació de Tarragona en data 26/3/2004.

Tercer.- Aprovar el conveni que regularà l’encàrrec de la gestió informatitzada del padró d’ habitants, document ANNEX, i comunicar-ho a la Intervenció General d’aquesta Diputació.

Quart.- Notificar aquest acord als ajuntaments corresponents, per tal que acordin l’encàrrec de la gestió informatitzada del padró d’habitants, el qual caldrà que remeti pertinentment a la Diputació de Tarragona.

Cinquè.- Un cop els respectius ajuntaments hagin acordat l’encàrrec de la gestió informatitzada del padró, la Diputació acordarà l’acceptació del mencionat encàrrec i signarà el conveni regulador, el qual serà remès a l’ajuntament per a la seva signatura, qui l’haurà de retornar a la Diputació per als seus plens efectes. A tal efecte, es faculta la presidenta de la Diputació de

Tarragona per a la signatura del Conveni i per dur a terme el que calgui per donar compliment a l'acord.

Sisè.- Efectes.

Fins el moment en què se signi el Conveni que ara s'aprova per les dues administracions, seguirà vigent i amb plens efectes l'encàrrec de la gestió informatitzada del padró d'habitants, i en conseqüència el Conveni aprovat en data 26/3/2004, signat per la Diputació i els respectius ajuntaments, essent que el servei de la gestió informatitzada del padró d'habitants se seguirà prestant regularment en les condicions recollides en aquell. En el moment en què hagi signat el Conveni que ara s'aprova, el servei de la gestió informatitzada del padró d'habitants que presta la Diputació amb tots i cadascun dels ajuntaments signants passarà a prestar-se sota les condicions recollides en el mateix.

Setè.- Trametre aquest conveni al Registre de convenis de col·laboració i cooperació de la Generalitat, als efectes pertinents, així com a la Direcció General d'Administració Local del Departament de Governació.

7. En els termes del que s'ha dit, d'ençà la notificació d'aquest acord de la Diputació, i fins a data d'avui, s'ha registrat d'entrada l'acord del següent ajuntament que ha aprovat, a través dels seu ple i amb el quòrum corresponent, l'encàrrec de la gestió informatitzada del padró d'habitants:

Municipi	Data de l'acord	Registre d'entrada
Altafulla	27/11/2023	10/01/2024

### Fonaments de dret

1. L'article 11 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic preveu que es pot encarregar la realització d'activitats de caràcter material o tècnic de la competència dels òrgans administratius o de les Entitats de Dret Públic a altres òrgans o Entitats de Dret Públic de la mateixa o de diferent Administració.
2. Els arts. 36.b) i 36.d) de la de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local i 92 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya atribueixen competències a la Diputació de Tarragona per a exercir funcions d' assistència i cooperació econòmica, tècnica i jurídica als municipis de la província de Tarragona, per tal de facilitar la gestió de les seves competències, impulsar la seva modernització i contribuir al benestar dels ciutadans i al desenvolupament equilibrat del territori.
3. L'art. 108.3 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya diu que "Les administracions públiques de Catalunya poden subscriure convenis i protocols amb altres administracions públiques i amb els organismes i entitats públiques dependents o vinculats a aquestes, en l'àmbit de les competències respectives i per a la consecució de finalitats d'interès comú".

En els mateixos termes, l'art. 11.3 de la Llei 40/2015 esmentada diu que “Quan l'encàrrec de gestió es realitzi entre òrgans i Entitats de Dret Públic de diferents Administracions es formalitzarà mitjançant signatura del corresponent conveni entre elles, que haurà de ser publicat en el «Butlletí Oficial de l'Estat», en el Butlletí oficial de la Comunitat Autònoma o en el de la Província, segons l'Administració a què pertanyi l'òrgan que efectua l'encàrrec (...)”.

En aquest sentit, l'art. 309 del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals diu que “L'ens local aprova les clàusules dels convenis en què intervé o participa. L'acord i la còpia del conveni s'han de trametre a la Direcció General d'Administració Local del Departament de Governació”, així com que “En el supòsit de transferència de funcions o d'activitats a altres administracions públiques per mitjà de conveni, l'acord s'ha d'adoptar per la majoria absoluta del nombre legal de membres de la corporació”.

En els mateixos termes, l'art. 47.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local diu que “es requereix el vot favorable de la majoria absoluta del número legal de membres de les corporacions per a l'adopció d' acords en les següents matèries: h) Transferència de funcions o activitats a d' altres Administracions públiques, així com l'acceptació de les delegacions o encomanes de gestió realitzades per altres administracions, llevat que per llei s' imposin obligatòriament.

4. L'art. 51 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic disposa que:

1. “Els convenis s'extingeixen pel compliment de les actuacions que constitueixen el seu objecte o per incórrer en causa de resolució.
2. Són causes de resolució: (entre d'altres) e) Per qualsevol altra causa diferent de les anteriors prevista en el conveni o en altres lleis.

5. Pel que fa a la vigència del conveni, l'art. 49.h) de la Llei 40/2015, d'1 d' octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic diu que “Els convenis hauran de tenir una durada determinada, que no podrà ser superior a quatre anys, tret que normativament es prevegi un termini superior”, i que “En qualsevol moment abans de la finalització del termini previst en l'apartat anterior, els signants del conveni podran acordar unànimement la seva pròrroga per un període de fins a quatre anys addicionals o la seva extinció”, però per altra banda, l'art. 47.9 de la mateixa norma diu que “Les normes del present Capítol no seran aplicable als encàrrecs de gestió i els acords de terminació convencional dels procediments administratius”, i atès que el que s'està regulant aquí és un conveni per a l'encàrrec de la gestió informatitzada del padró d'habitants, s' entendre que el present té vigència indefinida, en el ben entès que l'Ajuntament, que encarrega la gestió del servei, pot deixar sense efecte l' encàrrec de la gestió informatitzada del Padró d'habitants fet a la Diputació de Tarragona en qualsevol moment, en els termes previstos al conveni.

6. L'art. 14 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern regula la obligació de publicitat dels convenis, la qual, diu, s'ha de fer efectiva per mitjà del Registre de convenis de col·laboració i cooperació de la Generalitat, que s'ha d'integrar en el Portal de la Transparència.
7. El conveni tipus que regulava l'encàrrec de gestió per a la gestió informatitzada del padró d'habitants a la Diputació de Tarragona per part dels ajuntaments de les comarques del Camp de Tarragona i de les Terres de l'Ebre es va aprovar per la Diputació de Tarragona en data 26/3/2004.
8. El conveni tipus que regularà l'encàrrec de gestió per a la gestió informatitzada del padró d'habitants a la Diputació de Tarragona per part dels ajuntaments de les comarques del Camp de Tarragona i de les Terres de l'Ebre a partir del moment en què des de la Diputació s'accepti l'encàrrec de la gestió informatitzada del padró d'habitants i se signi el conveni corresponent entre la Diputació i els ajuntaments respectius es va aprovar per la Diputació de Tarragona en data 27/11/2020.

#### **En conseqüència, S'ACORDA:**

Primer. Acceptar l'encàrrec de la gestió informatitzada del padró d'habitants acordat per l'ajuntament en els termes del conveni que regula aquest encàrrec, aprovat per acord de l'ajuntament en la data que s'indica:

Municipi	Data de l'acord	Registre d'entrada
Altafulla	27/11/2023	10/01/2024

Segon. Facultar la Presidenta de la Diputació de Tarragona per a la signatura d'aquest conveni amb l'esmentat ajuntament.

Tercer. Un cop signat, ordenar la publicació, en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, del respectiu conveni que regula per l'ajuntament l'encàrrec de la gestió informatitzada del padró d'habitants, així com trametre'l al Registre de convenis de col·laboració i cooperació de la Generalitat, als efectes pertinents i a la Direcció General d'Administració Local del Departament de la Presidència.

Quart. Notificar aquest acord a l'ajuntament corresponent, i comunicar-ho a la Intervenció General d'aquesta Diputació.

#### **Règim de recursos:**

- Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de l'endemà de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.
- De manera alternativa i potestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'1 mes des de l'endemà de la notificació, davant del Ple de la Diputació.

## Infraestructures del Territori

**22. APROVAR INICIALMENT EL PROJECTE D'ACTUACIONS PUNTUALS DE SEGURETAT I DRENATGE A LES CARRETERES T-2122, T-3116, T-3126 I T-3292, AMB UN PRESSUPOST D'EXECUCIÓ PER CONTRACTA D'1.917.974,24 EUROS.**

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Concertació i Assistència Municipal i al Territori, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

## Fets

### Antecedents

1. El Ple de la Diputació de Tarragona de 16 de desembre de 2022 va aprovar definitivament el Pla Zonal de la xarxa local de carreteres de la Diputació de Tarragona 2020-2035.
2. El Pla Zonal de la xarxa local de carreteres de la Diputació de Tarragona 2020-2035 és un instrument previst en l'article 6.3 del Text refós de la Llei de carreteres, aprovat pel Decret legislatiu 2/2009, de 25 d'agost.
3. El Pla Zonal defineix una sèrie de camins municipals susceptibles de ser incorporats a la xarxa local de carreteres de la Diputació de Tarragona classificats com a camins del grup 1a i esdevé l'instrument habilitant per aplicar la Llei de carreteres en la tramitació dels projectes i les expropiacions necessàries per efectuar les actuacions indispensables per incorporar aquests camins a la xarxa local de carreteres.
4. El Pla aprovat preveu executar actuacions de millora de la seguretat viària als camins del grup 1a. Les intervencions seran bàsicament de millora del ferm, del drenatge i de la senyalització horitzontal i vertical.
5. Els terrenys a ocupar seran els camins, que els ajuntaments traspassaran a la Diputació de Tarragona abans d'iniciar les obres i puntualment allà on sigui necessari, terrenys privats a expropiar.
6. Els camins T-2122, dels Guiamets a Móra, T-3116, circumval·lació a Botarell, T-3126, de Capçanes als Guiamets i T-3292, de Maspujols a les Borges del Camp estan inclosos al Pla Zonal com a camins del grup 1a, a integrar-se en la xarxa local de carreteres de titularitat de la Diputació de Tarragona.

7. Per tal de procedir a aquesta adaptació, l'Àrea d'Infraestructures del Territori ha redactat el Projecte d'actuacions puntuals de seguretat i drenatge a les carreteres T-2122, T-3116, T-3126 i T-3292, amb un pressupost d'execució per contracta d'1.917.974,24 euros.
8. Per efectuar el traspàs dels camins, els ajuntaments afectats, una vegada aprovat definitivament el projecte, acordaran la seva mutació demanial i la Diputació l'acceptarà. L'esmentat acord de mutació demanial condicionarà la seva efectivitat a la signatura de l'acta de replanteig de les obres d'aquest projecte per part de la Diputació de Tarragona.

## Descripció de les obres del Projecte

1. El projecte que es tramita preveu efectuar actuacions de seguretat i drenatge als camins següents com a carreteres:

### T-2122 dels Guiamets a Móra

La carretera T-2122, amb inici als Guiamets i final al PK 830+816 de la N-420, té una longitud de 4.220 metres i transcorre entre els municipis dels Guiamets (Priorat) i Garcia (Baix Ebre).

### T-3116 Circumval·lació a Botarell

La carretera T-3116, amb inici a la rotonda del PK 0+000 de la T-3136 i final al PK 1+350 de la T-320, té una longitud de 490 metres i transcorre íntegrament pel municipi de Botarell.

### T-3126 de Capçanes als Guiamets

La carretera T-3126, amb inici a la rotonda del PK 0+030 de la TV-3002 a Capçanes i final al PK 12+560 de la TV-3031 als Guiamets, té una longitud de 2.190 metres i transcorre per la comarca del Priorat.

### T-3292 de Maspujols a les Borges del Camp

La carretera T-3292, amb inici a la T-704 a Maspujols i final a la C-242 a les Borges del Camp, té una longitud de 2.380 metres i transcorre per la comarca del Baix Camp.

Aquest projecte incorpora, a banda de les actuacions de millora del ferm, drenatge i senyalització horitzontal i vertical, dues intervencions particulars:

- Al pas de la T-3292 per Maspujols es preveu l'arranjament de la calçada i les voreres per tal de pacificar el trànsit de la travessera i fer-la més segura per a tots els usuaris. Es defineix una secció mínima de 6 metres de calçada amb un reforç de ferm i s'ordena la intersecció amb els carrers Joan Rabascall Alpinista i el carrer de Dalt. Es projecta ampliar les voreres, mantenir el pas elevat de vianants i els aparcaments en cordó i executar un nou pas de vianants. De la mateixa manera, es preveu soterrar les línies aèries de telèfon i electricitat que es veuen afectades.
- Al pas de la T-3292 per les Borges del Camp, al PK 2+140, es projecta intervenir al pàrquing de vehicles de l'IES Fontanelles amb l'objectiu de millorar la convivència de vehicles i vianants. Per una banda, s'estableix un itinerari segur per les persones amb un pas de vianants que connecta l'aparcament amb l'institut. Per una altra banda, es



dissenya l'espai per garantir l'entrada i sortida de vehicles amb seguretat, ordenar la circulació i les places d'aparcament i mantenir l'accés al camí veïnal. En aquesta zona, l'eix del camí es redefineix per mantenir l'amplada original.

## 2. Descripció general de les actuacions

- Realitzar una millora del ferm existent, recuperant les seccions originals.
- Construir berms i cunetes de terres o formigonades i adequar les obres de drenatge transversal (ODT) existents.
- Instal·lar senyalització horitzontal i vertical i de sistemes de contenció de vehicles, segons les noves característiques de la via.
- Executar tasques de sega i poda.

## 3. Com a obres complementàries es preveuen:

- Estabilització de talussos de desmunt amb la instal·lació de malla metàl·lica de triple torsió.
- Reposició dels diferents serveis afectats i previsió de futurs serveis.
- Reposició dels diferents tancaments i murs afectats.

## Fonaments de dret

1. Pla Zonal de la xarxa local de carreteres de la Diputació de Tarragona 2020-2035.
2. Text refós de la Llei de carreteres, aprovat pel Decret legislatiu 2/2009, de 25 d'agost.
3. Reglament general de carreteres, aprovat pel Decret 293/2003, de 18 de novembre
4. Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.
5. Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.
6. Llei 3/2007, de 4 de juliol, d'obra pública.
7. Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals, aprovat pel Decret 179/1995, de 13 de juny.
8. Aspectes sobre procediment: Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les administracions públiques, la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques i altres disposicions concordants.

## En conseqüència, S'ACORDA:

1. Aprovar inicialment el *Projecte d'actuacions puntuals de seguretat i drenatge a les carreteres T-2122, T-3116, T-3126 i T-3292* amb un pressupost d'execució per contracta d'1.917.974,24 euros, que conté annex d'expropiacions amb la relació de béns i drets afectats, amb indicació dels seus titulars i domicili, superfície, situació cadastral i aprofitament del bé o dret.
2. Sol·licitar informe als ajuntaments dels Guiamets, Garcia, Botarell, Capçanes, Maspujols i les Borges del Camp, afectats per aquest projecte.

3. Exposar al públic l'esmentat projecte pel termini de trenta dies hàbils, perquè si fos necessari es puguin formular reclamacions i al·legacions. Transcorregut l'esmentat termini la Diputació resoldrà sobre el projecte i, si s'escau, sobre les reclamacions i al·legacions, d'acord amb l'article 235.2 del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

### **Règim de recursos:**

- Aquest és un acte de tràmit i per tant no susceptible de recurs. No obstant això, les persones interessades hi poden formular al·legacions que han de ser resoltes en l'acte d'aquest procediment que resolgui definitivament en la via administrativa.

### **Secretaria General**

#### **23. APROVAR INICIALMENT LA MODIFICACIÓ DELS ESTATUTS DEL CONSORCI DIPLOCAT.**

La presidenta cedeix la paraula a la diputada que demana el torn d'intervenció.

Intervé a continuació la Sra. Ana Belén Rodríguez Ros.

<https://videoacta.dipta.cat?pleno=20240223&punto=24>

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Concertació i Assistència Municipal i al Territori, el **PLE amb el resultat de votacions que s'indica acorda el següent:**

**Vots a favor:** 22 corresponents a:

**Grup ERC:** Sra. Noemí Llauredó Sans, Sr. Enric Adell Moragrega, Sra. Iris Castell Cid, Sra. Carme Ferrer Cervelló, Sr. Ricard Gili Ferré, Sra. Sílvia Puerto Lleixà, Sr. Eduard Rovira Gual i Sra. Marta Montserrat Ventura Torras

**Grup PSC-CP:** Sr. Josep Baiges Gispert, Sr. Joan Castor Gonell Agramunt, Sr. Pere Granados Carrillo, Sr. Fran Morancho López, Sr. Óscar Sánchez Ibarra i Sr. Joan Sans Freixas

**Grup JUNTS:** Sr. Jaume Casañas Carballido, Sra. Assumpció Castellví Auví, Sr. Enric Garcia Carmona, Sr. José Antonio Rodríguez Mateo, Sra. Meritxell Roigé Pedrola, Sr. Marc Rovira Miró, Sr. Xavier Royo Franch i Sr. Pere Segura Xatruch

**Abstencions:** Cap

**Vots en contra:** 2 corresponents a:

**Grup PP:** Sra. Maria Mercè Martorell Comas

## **Fets**

1. La Diputació de Tarragona és membre del Consorci Patronat Catalunya Món – Consell de Diplomàcia Pública de Catalunya (en endavant Consorci Diplocat).

2. Els estatuts del Consorci Diplocat van ser aprovats pel Decret 149/2012, de 20 de novembre, de modificació dels Estatus i de la denominació del Patronat Catalunya Món, que esdevé Patronat Catalunya Món – Consell de Diplomàcia Pública de Catalunya (PCM – DIPLOCAT), del President de la Generalitat de Catalunya, publicat al DOGC núm. 6259, de 22 de novembre de 2012.

3. En data 14 de desembre de 2023 el Ple del Consorci Diplocat va aprovar inicialment els nous estatuts i la proposta de delegació del tràmit d'audiència i d'informació pública per part de les entitats locals que així ho decideixin en favor de Diplocat.

4. Secretaria General de la Diputació de Tarragona ha emès, en data 6 de febrer de 2024, l'informe preceptiu previst a l'article 3.3.d.1r del Reial Decret 128/2018, de 16 de març, pel que es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional, en el qual conclou:

1. El contingut majoritari de la proposta de modificació dels estatuts s'ajusta a allò previst per la normativa aplicable.
2. No obstant això, aquesta Secretaria, d'acord amb les observacions més amunt formulades, proposa que s'incorporin al document que s'aprovi definitivament dels estatuts les següents observacions:

2.1. Incorporar a l'article 3. Finalitats, un nou apartat del tipus:

“h) Contribuir a la coordinació de les actuacions dels ens locals en matèria d'acció exterior i de relacions amb la Unió Europea i prestar-los suport per a dur-les a terme, en el marc de les seves competències.”

2.2. Incorporar a l'article 6. Règim jurídic, el següents apartats:

“6.2. Corresponen al Consorci Catalunya Internacional les potestats auto-organitzativa i reglamentària, entre altres.

6.3. El Consorci Catalunya Internacional gestionarà amb caràcter general les seves activitats i serveis de forma directa, sens perjudici que en pugui gestionar alguna d'elles de forma indirecta quan es consideri idònia aquesta forma de gestió.”

2.3. Modificar els apartats 3 i 4 de l'article 7 que podrien quedar redactats de la forma següent:

“7.3. La integració de nous membres al Consorci requereix que el Consell Rector ho aprovi per majoria absoluta dels seus membres, a proposta raonada de la persona que ocupa la presidència. La incorporació serà efectiva des de l'aprovació per part del Consell Rector.

7.4. Les entitats incorporades s'inclouran en l'annex d'aquests estatuts a través del procediment de modificació previst.”

3. Així mateix, aquesta Secretaria General no troba inconvenient que s'encomani al Consorci Diplocat la realització material del tràmit d'audiència i d'informació pública necessaris en el procediment d'aprovació de la modificació dels seus estatuts.

### Fonaments de dret

1. Els consorcis, tal com estableix l'article 118 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic (en endavant LRJSP), són entitats de dret públic, amb personalitat jurídica pròpia i diferenciada, creades per diverses administracions públiques o integrants del sector públic institucional, entre sí o amb participació d'entitats privades, per al desenvolupament d'activitats d'interès comú a totes elles en l'àmbit de les seves competències. Poden realitzar activitats de foment, prestacionals o de gestió comú de serveis públics i aquelles altres previstes a les lleis.

2. El seu règim jurídic està previst als articles 118 al 127 de la LRJSP. La Llei 7/1985, de 2 d'abril, de bases del règim local (en endavant LRBRL), els regula com instrument de cooperació econòmica, tècnica i administrativa, en el seu article 57. L'article 269 i següents del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, que aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, també els estableix com a entitats de cooperació. Els consorcis també estan regulats pels articles 312 i següents del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel que s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis de les entitats locals (ROAS).

3. La competència per aprovar la modificació dels estatuts del Consorci Diplocat correspon al Ple de la Diputació de Tarragona, d'acord amb el que estableix l'article 47.2.g) de la LRBRL, per majoria absoluta dels membres de la corporació.

### En conseqüència, S'ACORDA:

**Primer.** Aprovar inicialment la modificació dels estatuts del Consorci Patronat Catalunya Món – Consell de Diplomàcia Pública de Catalunya, aprovada pel Ple d'aquest Consorci en data 14 de desembre de 2023, amb les observacions formulades per Secretaria General de la Diputació de Tarragona que proposa incorporar el següent contingut:

1. Incorporar a l'article 3. Finalitats, un nou apartat del tipus:

“h) Contribuir a la coordinació de les actuacions dels ens locals en matèria d'acció exterior i de relacions amb la Unió Europea i prestar-los suport per a dur-les a terme, en el marc de les seves competències.”

2. Incorporar a l'article 6. Règim jurídic, el següents apartats:

“6.2. Corresponen al Consorci Catalunya Internacional les potestats auto-organitzativa i reglamentària, entre altres.

6.3. El Consorci Catalunya Internacional gestionarà amb caràcter general les seves activitats i serveis de forma directa, sens perjudici que en pugui gestionar alguna d'elles de forma indirecta quan es consideri idònia aquesta forma de gestió.”

3. Modificar els apartats 3 i 4 de l'article 7 que podrien quedar redactats de la forma següent:

“7.3. La integració de nous membres al Consorci requereix que el Consell Rector ho aprovi per majoria absoluta dels seus membres, a proposta raonada de la persona que ocupa la presidència. La incorporació serà efectiva des de l'aprovació per part del Consell Rector.

7.4. Les entitats incorporades s'inclouran en l'annex d'aquests estatuts a través del procediment de modificació previst.”

**Segon.** Encomanar al Consorci Diplocat la realització material del tràmit d'audiència i d'informació pública necessaris en el procediment d'aprovació de la modificació dels estatuts.

**Règim de recursos:**

- Aquest és un acte de tràmit i per tant no susceptible de recurs. No obstant això, les persones interessades hi poden formular al·legacions que han de ser resoltes en l'acte d'aquest procediment que resolgui definitivament en la via administrativa.

**ASSUMPTES DICTAMINATS PER LA COMISSIÓ INFORMATIVA DE SERVEI A LA CIUTADANIA**

**24. RATIFICAR L'ACORD DE DISSOLUCIÓ DEL CONSORCI DEL MUSEU CASTELLER DE CATALUNYA.**

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa de Servei a la Ciutadania, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

## Fets

El Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya ha comunicat en data 7 de febrer de 2024 (registre d'entrada 2024-0000005281) que la Junta de Govern del Consorci del Museu Casteller de Catalunya, reunida el dia 29 de desembre de 2023, va adoptar l'acord de dissolució de l'esmentat consorci.

Així mateix, adjunta, l'acta de la sessió de la Junta de Govern del Consorci del Museu Casteller de Catalunya del dia 29 de desembre de 2023, així com certificat de l'esmentat acord.

Tal i com s'estableix a l'acord, cal la seva ratificació per part de les entitats consorciades (Generalitat de Catalunya, Diputació de Tarragona, Ajuntament de Valls, i la Coordinadora de Colles Castelleres de Catalunya).

## Fonaments de dret

Articles 118 a 127 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

Articles 113 a 115 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

Articles 269 i següents del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya aprovat per Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

## En conseqüència, S'ACORDA:

**Primer.** Ratificar l'acord adoptat per la Junta de Govern del Consorci del Museu Casteller de Catalunya el dia 29 de desembre de 2023 de dissolució de l'esmentat consorci.

**Segon.** Notificar-ho al Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya, a l'Ajuntament de Valls i a la Coordinadora de Colles Castelleres de Catalunya.

**Tercer.** Comunicar-ho a la Intervenció General.

## Règim de recursos:

- Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.

- De manera alternativa i potestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'un mes a comptar des de la notificació, davant del Ple de la Diputació.

## ASSUMPTES DEL CONSELL RECTOR DE BASE-GESTIÓ D'INGRESSOS

**25. ACCEPTAR LA DELEGACIÓ DE FACULTATS EN MATÈRIA DE RECAPTACIÓ DE LES MULTES PER INFRACCIONS DE TRÀNSIT I L'ENCÀRREC DE LA REALITZACIÓ DE LES ACTUACIONS DE CARÀCTER MATERIAL, TÈCNIC O DE SERVEIS NECESSÀRIES PER A L'EXERCICI DE LA COMPETÈNCIA SANCIONADORA DE L'AJUNTAMENT DEL CATLLAR.**

De conformitat amb l'acord del Consell Rector de BASE-Gestió d'Ingressos, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

L'Ajuntament del Catllar, per acord del Ple de l'11 de gener de 2024, ha aprovat delegar en la Diputació de Tarragona les facultats en matèria de recaptació en període voluntari i en període executiu de les multes per infraccions de trànsit i l'encàrrec de la realització de les actuacions de caràcter material, tècnic o de serveis necessàries per a l'exercici de la competència sancionadora establertes a la Llei de Trànsit, Circulació de Vehicles a Motor i Seguretat Vial, la titularitat de les quals pertanyi a aquest, a favor de la Diputació de Tarragona, de conformitat amb els articles 7.1 del text refós de la Llei reguladora de les Hisendes Locals, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, (TRLRHL), i els articles 9 i 11 de la Llei 40/2015, d' 1 d'octubre de 2015, de règim jurídic del sector públic.

Al mateix acord també s'ha aprovat l'abast, el contingut, les condicions i la vigència de la delegació de les facultats de recaptació conferides, així com el conveni-tipus regulador de l'encàrrec de gestió.

L'informe emès en data 8 de febrer de 2024 pel cap d'Inspecció amb funcions de cap de Coordinació de Serveis de BASE-Gestió d'Ingressos, amb el vistiplau del secretari de l'Organisme, és favorable a l'acceptació de la delegació i l'encàrrec de l'esmentat Ajuntament.

Per tot això, **S'ACORDA:**

**Primer:** Acceptar la delegació de facultats en matèria de recaptació en període voluntari i en període executiu de les multes per infraccions de trànsit de l'Ajuntament del Catllar, segons l'acord del seu Ple de l'11 de gener de 2024.

**Segon:** Les facultats que es deleguen són les que s'especifiquen a continuació:

- 1. L'emissió de documents cobratoris, rebuts o liquidacions, i acreditacions de pagament.*
- 2. La recaptació dels mateixos en període voluntari i executiu.*
- 3. La concessió o denegació d'ajornaments i fraccionaments del pagament del deute, tant en període voluntari com executiu.*
- 4. L'expedició de la provisió de constrenyiment en relació als ingressos que resultin impagats en període voluntari, així com l'exercici de les funcions pròpies del procediment administratiu de constrenyiment.*
- 5. La liquidació d'interessos de demora i dels recàrrecs del període executiu*
- 6. La resolució dels recursos que s'interposin contra els actes realitzats en l'exercici de les facultats delegades.*
- 7. La resolució d'expedients en matèria de devolució d'ingressos indeguts.*
- 8. L'expedició de diligències d'embargament.*

9. Resoldre les terceries que es puguin promoure contra la diligència d'embargament.
10. Defensar els drets de cobrament relatiu als deutes que es trobin afectes a procediments concursals
11. Aquelles altres actuacions que coadjuvin a la major eficàcia de la recaptació en període voluntari i executiu dels ingressos de dret públic.

**Tercer:** Sotmetre la delegació de facultats a les condicions següents:

*Primera: La Diputació de Tarragona exercirà les facultats delegades mitjançant l' Organisme Autònom BASE-Gestió d'Ingressos (en endavant, també, BASE).*

*Segona: L'exercici de les facultats delegades s'ajustarà als procediments, tràmits i mesures jurídiques, tècniques, administratives i de qualsevol altra naturalesa previstes a l'ordenament jurídic i, especialment, al Text refós de la Llei d'Hisendes locals i, supletòriament, a la Llei General Tributària i normes que les desenvolupen, així com a la normativa que en matèria de gestió i recaptació d'ingressos de dret públic aprovi la Diputació de Tarragona. En concret, BASE actuarà d'acord amb el règim previst en els seus Estatuts, el Reglament d'Organització i Funcionament de BASE-Gestió d' Ingressos i l'Ordenança general de gestió, Recaptació i Inspecció i resta d'instruccions internes.*

*Tercera: La delegació acordada té una durada de quatre anys a comptar des de la data de l'acceptació per part de la Diputació de Tarragona. Sense necessitat de nous acords, la durada de la delegació es considerarà prorrogada de forma tàcita per períodes consecutius d'un any.*

*No obstant això, en qualsevol moment després dels primers quatre anys de vigència es pot revocar la delegació o l'acceptació d'aquesta, que serà efectiva als tres mesos de la data d'aquest acord.*

*Quarta: BASE percebrà de l'Ajuntament, en concepte de taxa per la realització d' activitats administratives, les quantitats que resultin de l'aplicació de l'Ordenança Fiscal reguladora de les taxes per a la prestació de serveis i la realització d'activitats administratives delegades o encomanats a BASE.*

*La liquidació de les quantitats resultants es realitzarà mitjançant compensació simultània a l'abonar la recaptació obtinguda.*

*Cinquena: L'Ajuntament assumeix els compromisos següents:*

1. Renuncia, llevat el supòsit de revocació de la delegació, a l'exercici de les facultats delegades durant el període de vigència de la present delegació o les seves pròrrogues.
2. Les denúncies per infraccions de trànsit s'han d'introduir en l'aplicació informàtica de BASE en el termini màxim de quinze dies naturals des de la comissió de la infracció. En el mateix termini s'han de traslladar a BASE tant els butlletins de denúncia com els informes de ratificació dels agents denunciants.



3. L'import de les sancions s'ingressa als comptes restringits de BASE-Gestió d'Ingressos sense que, en cap cas, l'import de la denúncia o sanció pugui ser ingressada directament per l'Ajuntament. BASE pot habilitar els mitjans que consideri adients en cada moment perquè els agents denunciants puguin cobrar les multes notificades a l'acte.

Sisena: BASE assumeix, a banda dels derivats del compliment de les facultats delegades, els compromisos següents:

1. Transferir dintre dels primers vint dies naturals del mes següent l'import de les sancions recaptades mensualment, disminuït amb la compensació econòmica que s'indica en l'Ordenança fiscal de les taxes per la prestació de serveis i la realització d'activitats administratives delegades o encomanades a BASE.

2. Informar durant el mes de desembre de cada any dels preus unitaris a aplicar l'any següent, així com informar de qualsevol variació en els preus per circumstàncies sobrevingudes, durant el mes anterior a la data que hagin de tenir efecte.

3. Proporcionar a l'Ajuntament informació comptable i eines de seguiment dels expedients i d'obtenció d'informació agregada estadística de l'evolució i situació dels expedients sancionadors.

4. Exercir les facultats delegades en tot l'àmbit territorial en el que és competent la Diputació de Tarragona, fent ús dels mitjans humans i materials de que disposa BASE.

Setena: Protecció de dades de caràcter personal

El tractament de les dades de caràcter personal se sotmet al que disposa el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

BASE té la condició d'encarregat del tractament en relació a les dades personals que l'Ajuntament li cedeixi per exercir les facultats delegades i ha d'adoptar les mesures tècniques i organitzatives adequades per a la protecció d'aquestes.

Les dades cedides s'incorporen, prèvia verificació de la seva coherència, validesa i autenticitat, a les bases de dades de BASE que es considerarà responsable del tractament, des del moment de l'acceptació de la delegació, per la qual cosa ha d'aplicar en atenció a la naturalesa, l'àmbit, el context i les finalitats del tractament, així com els riscos de probabilitat i gravetat diversa per als drets i les llibertats de les persones físiques, les mesures tècniques i organitzatives adequades al Reglament 2016/679, de 27 d'abril, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que respecta al tractament de dades personals i la lliure circulació d'aquestes dades i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

L'Ajuntament és responsable del tractament de dades personals, com a conseqüència de la informació a la que accedeixi un cop vigent el present acord. Correspon a BASE

*efectuar el control dels accessos efectuats per les persones autoritzades i està obligada a comunicar les violacions de seguretat relatives a la protecció de dades personals.*

*L'extinció de la delegació de facultats suposa la cessió de tota la informació de què disposi BASE associada a les dades de l'Ajuntament.*

*Vuitena: Les causes d'extinció de la delegació són les següents:*

- 1. El venciment del termini pel qual s'ha efectuat la delegació o l'acord de no procedir a la pròrroga.*
- 2. La revocació expressa dels acords de delegació o d'acceptació.*
- 3. L'Incompliment greu dels compromisos de les parts.*
- 4. Qualsevol altre causa prevista en la normativa vigent.*

**Quart:** Acceptar l'encàrrec de la realització de les actuacions de caràcter material, tècnic o de serveis necessàries per a l'exercici de la competència sancionadora que la legislació reconeix al municipi, i que es contenen al conveni-tipus regulador de l'encàrrec de gestió, segons l'acord del Ple de l'Ajuntament del Catllar, de data 11 de gener de 2024.

**Cinquè:** Formalitzar el conveni d'encàrrec de gestió entre l'Ajuntament del Catllar i la Diputació de Tarragona, d'acord amb el model de conveni d'encàrrec de gestió aprovat pel Ple de la Diputació de Tarragona en la seva sessió del dia 18 de desembre de 2020 i que es va publicar al BOPT del 23 de desembre de 2020, amb número d'inserció 9914. Aquest conveni entrarà en vigor l'endemà que es publiqui al Butlletí Oficial de la Província i té una durada de cinc anys, prorrogable per reconducció tàcita anual, excepte si qualsevol de les dues parts acorda denunciar-lo, o mentre no es revoqui la delegació de la recaptació voluntària i executiva de les multes en matèria d'infraaccions de trànsit.

**Sisè:** Publicar el present acord al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona i al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, per a general coneixement, d'acord amb el previst a l'article 7.2 del TRLRHL.

**Setè:** L'exercici de la delegació i l'encàrrec se sotmetrà a les disposicions contingudes als Estatuts, Reglament d'organització i funcionament i Ordenança General de gestió, liquidació, inspecció, comprovació i recaptació de BASE, així com al Quadern d'especificacions per l'Intercanvi d'informació entre BASE i els Ajuntaments.

**Vuitè:** Facultar a la Il·lma. Sra. Presidenta de la Diputació de Tarragona per a formalitzar el corresponent conveni d'encàrrec de gestió.

**26. ESMENAR L'ERROR MATERIAL DETECTAT A L'ACORD ADOPTAT PEL PLE EN SESSIÓ ORDINÀRIA DEL DIA 1 DE DESEMBRE DE 2023 RELATIU A L'ACCEPTACIÓ DE LA DELEGACIÓ DE FACULTATS EN MATÈRIA DE RECAPTACIÓ DE LES MULTES PER INFRACCIONS DE TRÀNSIT I L'ENCÀRREC DE LA REALITZACIÓ DE LES ACTUACIONS DE CARÀCTER MATERIAL, TÈCNIC O DE SERVEIS NECESSÀRIES PER A L'EXERCICI DE LA COMPETÈNCIA SANCIONADORA DE L'AJUNTAMENT DE LLORENÇ DEL PENEDÈS.**

De conformitat amb l'acord del Consell Rector de BASE-Gestió d'Ingressos, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

El Ple en sessió ordinària del dia 1 de desembre de 2023, previ acord del Consell Rector de BASE-Gestió d'Ingressos de data 21 de novembre de 2023, va acceptar la delegació de facultats en matèria de recaptació en període voluntari i en període executiu de les multes per infraccions de trànsit i l'encàrrec de la realització de les actuacions de caràcter material, tècnic o de serveis necessàries per a l'exercici de la competència sancionadora de l'Ajuntament de Llorenç del Penedès a favor de la Diputació de Tarragona.

S'ha detectat un error en els acords abans esmentats, concretament en els punts cinquè i vuitè de la part dispositiva quan es fa referència per error al "*conveni de delegació*" quan hauria d'haver estat al "*conveni d'encàrrec de gestió*".

En data 8 de febrer de 2024 s'ha emès informe pel cap d'Inspecció amb funcions de cap de Coordinació de Serveis de BASE-Gestió d'Ingressos, amb el vistiplau del secretari de l'Organisme, favorable a l'esmena de l'acord del Consell Rector del 21 de novembre de 2023 indicat anteriorment.

En el Consell Rector de BASE-Gestió d'Ingressos del dia 13 de febrer de 2024 es va aprovar un dictamen favorable a l'esmena de l'error material detectat als punts cinquè i vuitè de la part dispositiva del dictamen del Consell Rector de BASE-Gestió d'Ingressos del 21 de novembre de 2023.

Per tot això, **S'ACORDA:**

Esmenar l'error material detectat en els punts cinquè i vuitè de la part dispositiva de l'acord adoptat pel Ple en sessió ordinària del dia 1 de desembre de 2023 relatiu a l'acceptació de la delegació de facultats en matèria de recaptació en període voluntari i en període executiu de les multes per infraccions de trànsit i l'encàrrec de la realització de les actuacions de caràcter material, tècnic o de serveis necessàries per a l'exercici de la competència sancionadora de l'Ajuntament de Llorenç del Penedès, en sentit de substituir "*conveni de delegació*" per "*conveni d'encàrrec de gestió*".

## **PRECS I PREGUNTES**

No n'hi ha cap.

No havent-hi més assumptes a tractar s'aixeca la sessió, jo actuant com a secretari dono fe.

Vicesecretari

Presidenta

Josep Maria Sabate Vidal

Noemi Llaurado Sans

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Diputació de Tarragona. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 59CCB80E3C3842D58F8DF0842CDE9D64 i data d'emissió 27/03/2024 a les 09:14:35

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:

Josep Maria Sabaté Vidal - DNI \*\* (TCAT) el dia 18/03/2024 a les 09:31:49 i \*\* Noemí Llauredó i Sans (R:P430000I) el dia 19/03/2024 a les 10:26:38



**Diputació Tarragona**

**SEGON PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES  
DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA**

**Àrea de Gestió de Persones i Talent**

## Índex

<b>2. Marc normatiu</b> .....	<b>4</b>
2.1. Preàmbul .....	4
2.2. Normativa .....	4
<b>3. Segon Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Diputació de Tarragona</b> .....	<b>6</b>
3.1. Àmbit d'aplicació .....	6
3.2. Vigència .....	6
3.3. Finalitat del pla.....	6
3.4. Parts que concerten el Segon Pla d'Igualtat.....	6
3.5. Diagnosi de la situació .....	7
<b>4. Estructura del Pla</b> .....	<b>7</b>
4.1. Objectius generals del Pla .....	8
4.2. Línies d'actuació .....	8
4.3. Implementació del pla: objectius, accions i resultats .....	9
<b>5. Avaluació, seguiment, revisió i avaluació final</b> .....	<b>14</b>
<b>6. ANNEXOS</b> .....	<b>17</b>
ANNEX I. Informe de la diagnosi .....	18
ANNEX II. Fitxes descriptives del Segon Pla d'Igualtat .....	39

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Diputació de Tarragona. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 59CCB80E3C3842D58F8DF0842CDE9D69 i data d'emissió 27/03/2024 a les 09:14:35

## 2. Marc normatiu

### 2.1. Preàmbul

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya.

L'evolució de les polítiques d'igualtat, així com les estratègies per la seva implementació, han estat fortament determinades per un important desplegament normatiu que s'ha donat en l'àmbit comunitari, estatal, autonòmic i local, com a resultat, en gran part, dels instruments jurídics, polítics i tècnics impulsats des de Nacions Unides. Així doncs, avui disposem d'un marc legal en els diferents nivells institucionals que propugna el respecte al principi d'igualtat d'homes i dones i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials i laborals.

### 2.2. Normativa

- El Tractat constitutiu de la Comunitat Europea, del 25 de març de 1957, modificat per Tractat d'Amsterdam, que va entrar en vigor amb data 1 de maig de 1999.
- La Constitució Espanyola de 1978.
- La Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases de dades del règim local.
- La Directiva 92/85/CEE, de 19 d'octubre de 1992 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 o en període de lactància.
- La Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000).
- El Tractat de Niça (2001).
- La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- L'Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005, de 7 de març, mitjançant la qual s'estableixen diverses mesures dirigides a afavorir la igualtat entre dones i homes.
- L'Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006).
- La Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació.
- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes preveu tot una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions públiques.
- La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.



- La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- El 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.
- El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat, el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- El Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- La Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, per la qual es regulen les mesures per a la garantia de la llibertat sexual en l'àmbit laboral.
- La Llei 31/2022 dels pressupostos generals de l'Estat, que modifica la Llei 9/2017 de 8 de novembre de Contractes del Sector Públic.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Llei Orgànica 1/2023, de 28 de febrer, per la qual es modifica la Llei Orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs.

## 3. Segon Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Diputació de Tarragona

### 3.1. Àmbit d'aplicació

El Segon Pla és aplicable a tot el personal que presta servei a la Diputació de Tarragona així com, als seus organismes autònoms. (en endavant, Pla)

### 3.2. Vigència

El Pla té una vigència de quatre anys (2023-2027).

### 3.3. Finalitat del pla

La finalitat del Pla és incorporar el principi d'igualtat i la perspectiva de gènere, establir criteris d'actuació de forma expressa i específica, establir un conjunt ordenat de mesures, i definir les línies d'actuació avaluables, dirigides a evitar els obstacles que puguin dificultar o impedir la igualtat efectiva de dones i homes dins de la corporació.

El Pla contempla 10 línies d'actuació, 5 objectius generals i 33 objectius específics amb 47 accions.

Es tracta d'un document que pretén millorar les condicions de treball de tota la plantilla en general, i de les dones, en particular, i detectar possibles mentalitats i dinàmiques que perpetuen les desigualtats i les discriminacions de gènere.

### 3.4. Parts que concerten el Segon Pla d'Igualtat

Les parts que concerten aquest Pla són els membres de la Comissió Negociadora la qual és paritària, donat que està integrada per representants de la corporació i representants dels treballadors.

La **Comissió Negociadora** del II Pla d'Igualtat es va constituir el dia 3 d'octubre de 2021 i és l'encarregada de negociar el II del Pla d'Igualtat.

Finalitzada la negociació del II Pla, la Comissió Negociadora es dissoldrà i assumirà les funcions d'implementació, seguiment, modificació, revisió i avaluació del II Pla d'Igualtat, la Comissió d'Igualtat.

**La Comissió d'Igualtat**, constituïda en data 18 de febrer de 2021, és la responsable d'impulsar l'àmbit de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la gestió de la diversitat i la conciliació de la vida personal i laboral, a fi i efecte d'aconseguir una major equitat en l'àmbit laboral.

Aquesta Comissió disposa d'unes normes de funcionament intern acordades en Mesa General de Negociació de data 3 de maig de 2022.

### 3.5. Diagnosi de la situació

La diagnosi consisteix en la recopilació i anàlisi de les dades quantitatives i qualitatives per conèixer el grau d'integració de la igualtat d'homes i dones a la Diputació de Tarragona, i permet detectar aquells aspectes o àmbits en què es puguin produir situacions de desigualtat o discriminació i sobre els que s'haurà d'actuar.

Per l'elaboració del Pla s'ha tingut en compte els resultats de la **diagnosi interna** realitzada a la Diputació de Tarragona (s'adjunta com annex I), la qual ha analitzat els **9 àmbits** de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes i els **4 àmbits opcionals** del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, que a continuació es detallen, i que han estat fonamentals per establir les línies d'actuació, els objectius, les accions, els indicadors, i els resultats esperats del Pla. Àmbits analitzats:

- Àmbit 1: Procés de selecció i de contractació.
- Àmbit 2: Classificació professional.
- Àmbit 3: Formació.
- Àmbit 4: Promoció professional.
- Àmbit 5: Condicions de treball.
- Àmbit 6: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Àmbit 7: Infrarepresentació femenina.
- Àmbit 8: Retribucions.
- Àmbit 9: Prevenió respecte de l'assetjament sexual i per raó de gènere.
- Àmbit 10: Cultura i gestió organitzativa.
- Àmbit 11: Salut laboral des d'una perspectiva de gènere.
- Àmbit 12: Violència de gènere.
- Àmbit 13: Llenguatge i comunicació no sexista.

També s'ha tingut en compte, les orientacions establertes en el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

I per últim, per establir les línies d'actuació i les accions d'actuació, també s'ha tingut en compte, el resultat i les conclusions del I Pla d'Igualtat, amb l'objectiu de garantir una visió evolutiva pel que fa al desenvolupament de les polítiques i pràctiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes dins de la institució.

## 4. Estructura del Pla

La informació obtinguda a la diagnosi ha permès establir unes **línies d'actuació** que constitueixen els instruments per aportar suport estructural al Pla. Cada línia conté, a la vegada, una sèrie **d'objectius** el desenvolupament del qual es concreta en cadascuna de les **accions i resultats** esperats.

Tot això, es complementa amb un model d'avaluació que pren com a referència l'evolució dels indicadors i el grau d'assoliment de les accions, que permetrà, amb caràcter periòdic, conèixer el grau de realització dels objectius del pla.

## 4.1. Objectius generals del Pla

El Pla té per objectiu principal establir un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de la situació, orientat a assolir i implementar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

El Pla ha de fixar els objectius concrets d'igualtat, les línies d'actuació i les pràctiques que s'han d'adoptar per aconseguir-los, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Una vegada realitzada la diagnosi de situació i tenint en compte els resultats obtinguts i els recursos dels que es disposa, es defineixen els següents **objectius generals**:

- Identificar i remoure els obstacles que impedeixen promoure de forma efectiva i real la igualtat d'oportunitats, tant en l'àmbit formal com informal de la Diputació de Tarragona.
- Implementar i promoure la integració de la perspectiva de gènere, mitjançant mesures concretes per la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de l'organització i en el seu funcionament.
- Promoure, establir i garantir mesures que tinguin com a objectiu erradicar qualsevol classe de discriminació, desigualtat i invisibilitat per raó de sexe.
- Assolir el compromís polític de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats des de la perspectiva de gènere en l'organització interna.

Els objectius proposats suposen un avanç respecte als èxits aconseguits fins ara, a través de les polítiques i les bones pràctiques incorporades en els últims anys, especialment amb la implementació i els resultats de l'avaluació del I Pla d'Igualtat de la Diputació 2015-2018.

## 4.2. Línies d'actuació

Sobre la informació obtinguda a la diagnosi s'han fixat **10 línies d'actuació prioritàries** del Pla relacionades amb les matèries que a continuació es detallen:

**1.- Procés de selecció (àmbit 1):** aquesta línia d'actuació el que pretén és vetllar per la igualtat real d'oportunitats en l'accés a l'organització, en els processos de selecció i en la contractació de personal.

**2.- Formació (àmbit 3):** aquesta línia d'actuació el que pretén és sensibilitzar i formar a tot el personal en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.

**3.- Promoció professional (àmbit 4):** aquesta línia d'actuació el que pretén és incloure la perspectiva de gènere en la promoció i desenvolupament de la carrera professional del personal de la corporació.

**4.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral (àmbit 6):** aquesta línia d'actuació el que pretén és ordenar el temps de

treball a través de l'exercici corresponsable de drets per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

**5.- Retribucions (àmbit 8):** aquesta línia d'actuació el que pretén és garantir el tracte igualitari en matèria retributiva, sense que hi hagi cap classe de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

**6.- Prevenció respecte de l'assetjament sexual i per raó de gènere (àmbit 9):** aquesta línia d'actuació el que pretén és incorporar la perspectiva de gènere respecte de la prevenció, tractament i actuació davant l'assetjament laboral.

**7.- Cultura i gestió organitzativa (àmbit 10):** aquesta línia d'actuació el que pretén és institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com la perspectiva de gènere, entre dones i homes com a principi bàsic i transversal en la cultura i estructura organitzativa.

**8.- Salut laboral des d'una perspectiva de gènere (àmbit 11):** aquesta línia d'actuació el que pretén és garantir un entorn saludable i lliure de riscos per a les persones treballadores, a partir de la implantació d'una estratègia de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut.

**9.- Violència de gènere (àmbit 12):** aquesta línia d'actuació el que pretén és sensibilitzar, formar i informar sobre la violència de gènere, les víctimes de violència de gènere i els seus drets.

**10.- Llenguatge i comunicació no sexista (àmbit 13)** aquesta línia d'actuació el que pretén és desenvolupar una política d'imatge corporativa i de comunicació igualitària, inclusiva i no sexista.

### 4.3. Implementació del pla: objectius, accions i resultats

El resultat de la diagnosi ha posat de manifest quines han de ser les línies d'actuació prioritàries i ha permès fixar els objectius i les accions del Pla ha desenvolupar en els propers quatre anys.

Cada línia d'actuació conté, com a mínim, un **objectiu** i un **resultat esperat**, i cada objectiu conté, com a mínim, una **acció** a desenvolupar i implementar per tal d'assolir l'objectiu assignat.

Les accions estan descrites a les **fitxes corresponents** que s'adjunten en aquest pla com annex II, així com el **procediment de revisió** del desplegament de les accions.

A continuació es detallen els objectius, les accions i els resultats segons la línia d'actuació:

#### Línia 1. Procés de selecció

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<b>L1.O1 Incloure als temaris de selecció d'accés als llocs de treball temes en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació respecte de les persones LGTBI.</b>	<b>L1.O1.A1-</b> Incloure als temaris de selecció matèries relacionades amb la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI.	Que els temaris dels processos de selecció incorporin temes en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI.

<b>L1.02 Vetllar i fomentar la representació paritària en els òrgans de selecció que participen en els processos de selecció.</b>	<b>L1.02.A1-</b> Vetllar i fomentar la representació paritària en els tribunals que participen en els processos de selecció.	Que els tribunals que participen en els processos de selecció tinguin una representació equitativa entre dones i homes.
---	--	---

## Línia 2. Formació

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<b>L2.01 Sensibilitzar en igualtat de gènere de forma obligatòria i contínua al personal de la Diputació, d'acord amb les seves funcions i nivells de responsabilitat.</b>	<b>L2.01.A1-</b> Continuar amb el disseny de programes de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i sensibilització. <b>L2.01.A2-</b> Proporcionar al personal electe formació específica en igualtat i perspectiva de gènere. <b>L2.01.A3-</b> Realitzar campanyes de sensibilització i informació sobre el col·lectiu LGTBI.	Que totes les persones de la corporació estigui format i informat en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.
<b>L2.02 Integrar la perspectiva de gènere en el pla anual de formació corporatiu.</b>	<b>L2.02.A1-</b> Planificar accions formatives en matèria d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere de forma específica segons les funcions que es duen a terme i les necessitats requerides al lloc de treball.  <b>L2.02.A2-</b> Oferir formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere en format d'autoformació a tota la plantilla.  <b>L2.02.A3-</b> Oferir formació contínua en matèria de LGTBI per a tota la plantilla.	Aconseguir integrar la perspectiva de gènere a les competències pròpies de tot el personal.
<b>L2.03 Establir un sistema de seguiment i control amb perspectiva de gènere de les accions formatives.</b>	<b>L2.03.A1-</b> Implementar un sistema que permeti obtenir les dades desagregades per sexe, grup o categoria professional i unitat, departament o àrea.	Mesurar la integració de la perspectiva de gènere a les accions formatives.

## Línia 3. Promoció professional

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<b>L3.01 Vetllar per la igualtat d'oportunitats en la promoció professional.</b>	<b>L3.01.A1-</b> Facilitar l'accés a la promoció professional amb garantia d'igualtat d'oportunitats a tota la plantilla en servei actiu.	Fomentar que les persones en situació d'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla o de familiar, puguin accedir a les accions formatives i d'actualització.

## Línia 4. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<b>L4.01 Consolidar una política de conciliació,</b>	<b>L4.01.A1-</b> Sensibilitzar i difondre les	Mantenir les polítiques i mesures de

<p>adreçada a tot el personal, que permeti avançar cap a una organització del temps de la vida laboral, personal i familiar que garanteixi poder gaudir en igualtat.</p>	<p>mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, entre la plantilla.</p> <p><b>L4.01.A2</b>- Crear, comunicar i posar a disposició de la plantilla un recull de totes les mesures corporatives en matèria de conciliació.</p> <p><b>L4.01.A3</b>- Sensibilitzar i promoure la corresponsabilitat familiar i el repartiment de forma equilibrada de les tasques en l'àmbit personal.</p> <p><b>L4.01.A4</b>- Desenvolupar i continuar amb el projecte dels espais de lactància amb l'objectiu de millorar i adaptar els espais a les necessitats que es deriven.</p> <p><b>L4.01.A5</b>- Comunicar, sensibilitzar i informar al personal masculí de la corporació sobre les mesures de conciliació existents, per tal de fomentar l'ús i el coneixement de la seva existència.</p> <p><b>L4.01.A6</b>- Analitzar la possibilitat d'adoptar noves mesures de conciliació que millorin les existents.</p> <p><b>L4.01.A7</b>- Mantenir i fomentar la formació d'interès corporatiu relacionada amb el lloc de treball en modalitat virtual o autoformació.</p>	<p>conciliació en la vida personal, familiar i laboral per a tot el personal de la corporació, de forma real, efectiva i equilibrada.</p>
--	---	---

## Línia 5. Retribucions

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<p><b>L5.01</b> Garantir la igualtat retributiva entre homes i dones, vetllar per la transparència i eliminar qualsevol factor que pugui provocar bretxa salarial entre dones i homes.</p>	<p><b>L5.01.A1</b>- Realitzar l'auditoria retributiva a tenor del que regula la el RD 902/2020 per tal de realitzar el diagnòstic de la situació retributiva a la Diputació a través de l'avaluació dels llocs de treball i l'establiment d'un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives en cas de detectar-les d'acord amb la normativa vigent.</p> <p><b>L5.01.A2</b>- Realitzar i tenir en compte la valoració de llocs de treball, per tal d'aplicar els principis d'adequació, totalitat i objectivitat.</p> <p><b>L5.01.A3</b>- Realitzar anualment el registre retributiu.</p>	<p>Utilitzar els instruments que estableix la normativa vigent per tal d'analitzar la bretxa salarial per raó de gènere i garantir el principi d'igualtat retributiva.</p>

## Línia 6. Prevenició respecte de l'assetjament sexual i per raó de gènere

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<p><b>L6.01</b> Promoure totes aquelles accions, actuacions i formacions que permetin unes condicions i</p>	<p><b>L6.01.A1</b>- Actualitzar i digitalitzar el procediment de comunicació al personal de nova incorporació, respecte a l'existència i contingut dels</p>	<p>Disposar dels protocols en matèria de prevenició i tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral actualitzats permanentment, en qualsevol de les</p>

<b>espais de treball lliures d'assetjament.</b>	<p>protocols de prevenció i tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de la Diputació de Tarragona, així com l'espai existent a la intranet sobre aquesta matèria.</p> <p><b>L6.01.A2-</b> Mantener actualitzats i revisats els protocols de prevenció i tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de la Diputació de Tarragona, d'acord amb el que reguli la normativa vigent.</p> <p><b>L6.01.A3-</b> Incloure dins del pla de formació corporatiu accions d'autoformació obligatòries sobre els protocols de la Diputació de Tarragona per a la prevenció i el tractament de l'assetjament laboral.</p>	seves modalitats i informar a tot el personal de la corporació.
<b>L6.02 Promoure totes aquelles accions, actuacions i formacions que permetin unes condicions i espais de treball lliures d'assetjament als Centres Educatius, tenint en compte les seves particularitats.</b>	<p><b>L6.02.A1-</b> Incloure en les Normes d'Organització i Funcionament dels Centres educatius (NOFC), els deures i responsabilitats de l'alumnat i les famílies regulades al protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament dels Centres Educatius de la Diputació de la Tarragona.</p> <p><b>L6.02.A2-</b> Incloure en les NOFC la conducta objecte de sanció per l'assetjament de l'alumnat envers el personal dels centres educatius.</p> <p><b>L6.02.A3-</b> Incloure mesures de prevenció respecte de qualsevol classe d'assetjament per part de l'alumnat cap al personal dels centres educatius.</p>	Assegurar el coneixement i compliment per part de la comunitat educativa dels deures i responsabilitats incloses al protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament i les conseqüències del seu incompliment.
<b>L6.03 Garantir la llibertat sexual de forma integral d'acord amb la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.</b>	<b>L6.03.A1-</b> Garantir la llibertat sexual i la protecció de les persones davant de conductes i delictes contra la llibertat sexual i la seva integritat moral.	Prevenir la comissió de delictes o conductes contra la llibertat sexual i integritat moral a l'àmbit laboral.
<b>L6.04 Elaborar un protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament del col·lectiu LGTBI.</b>	<b>L6.04.A1-</b> Elaborar un protocol específic per a la prevenció i tractament de l'assetjament específic pel col·lectiu LGTBI.	Que la corporació disposi d'un protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament específic pel col·lectiu LGTBI.

## Línia 7. Cultura i gestió organitzativa

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<b>L7.01 Implementar la igualtat i la perspectiva de gènere de forma transversal a la institució (interna i externament).</b>	<p><b>L7.01.A1-</b> Aprovar un pla específic pel col·lectiu LGTBI d'acord a la Llei Orgànica 1/2023, de 28 de febrer que garanteixi la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGTBI a l'àmbit laboral.</p> <p><b>L7.01.A2-</b> Incloure al conveni col·lectiu i</p>	Integrar el valor de la igualtat d'oportunitats tant en la cultura com en el si de l'organització.



	<p>al pacte de condicions “el principi d’igualtat d’oportunitats” com a clàusula declarativa i transversal i menció expressa del col·lectiu LGTBI.</p> <p><b>L7.01.A3-</b> Establir en el procediment d’acollida del personal de nova incorporació la informació i formació bàsica en matèria d’igualtat.</p> <p><b>L7.01.A4-</b> Implementar, en la mesura que sigui possible, en els programes, processos i procediments les dades desagregades per sexe.</p> <p><b>L7.01.A5-</b> Vetllar perquè les comissions estiguin formades tenint en compte la perspectiva de gènere, sempre que sigui possible.</p>	
<b>L7.02 Incloure la perspectiva de gènere en la contractació pública.</b>	<p><b>L7.02.A1-</b> Revisar la guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics.</p> <p><b>L7.02.A2-</b> Garantir la perspectiva de gènere en els plecs de clàusules de contractació.</p>	Gestionar la contractació pública amb perspectiva de gènere.
<b>L7.03 Assumir per part de totes les àrees i organismes autònoms la responsabilitat i el compromís respecte al Pla d’Igualtat així com el seu desenvolupament dels objectius i les accions.</b>	<b>L7.03.A1-</b> Informar a totes les àrees i organismes autònoms del contingut del Pla (objectius i accions a desenvolupar)	Assolir el compromís de la implementació del Pla per part de tota la corporació.

### Línia 8. Salut laboral des d’una perspectiva de gènere

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<b>L8.01 Incorporar la perspectiva de gènere en la política i en els programes de seguretat i salut laboral de la corporació.</b>	<p><b>L8.01.A1-</b> Realitzar accions formatives d’actualització en matèria d’igualtat als membres del Comitè de Seguretat i Salut.</p> <p><b>L8.01.A2-</b> Donar a conèixer el procediment d’avaluació de riscos que inclou a les treballadores en situació d’embaràs i lactància.</p>	Garantir la perspectiva de gènere en matèria de seguretat i salut laboral.

### Línia 9. Violència de gènere

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<b>L9.01 Regular i incloure en la normativa interna les mesures i els drets que tenen les persones víctimes de violència de gènere d’acord amb la normativa vigent.</b>	<p><b>L9.01.A1-</b> Recollir en un document tots els drets i mesures que la llei contempla per les víctimes de violència de gènere.</p> <p><b>L9.01.A2-</b> Incloure un apartat específic a l’espai d’igualtat del la Intranet corporativa per les víctimes de violència de gènere.</p>	Que les víctimes de violència de gènere que prestin servei a la Diputació puguin estar informades i assessorades dels seus drets i que la resta de la plantilla sigui coneixedora d’aquests drets i del compromís de la corporació en aquesta matèria.

	<p><b>L9.01.A3-</b>Comunicar i difondre aquests espais, drets i recursos de què disposen les víctimes de violència de gènere.</p> <p><b>L9.01.A4-</b>Impulsar i participar en campanyes de sensibilització internes i externes en matèria de violència de gènere.</p>	
--	---	--

### Línia 10. Llenguatge i comunicació no sexista

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<b>L10.01 Incloure la perspectiva de gènere de forma transversal en matèria de comunicació (interna i externa), així com en la imatge corporativa.</b>	<p><b>L10.01.A1-</b>Vetllar perquè s'inclougui la perspectiva de gènere en els documents de treball interns i externs de la corporació.</p> <p><b>L10.01.A2-</b>Impulsar i dotar de contingut l'espai d'igualtat a la Intranet corporativa en els diferents apartats que contempla.</p> <p><b>L10.01.A3-</b>Revisar la web de la corporació i la Intranet des d'una perspectiva de gènere, continguts i imatges que fomentin i promoguin la igualtat.</p> <p><b>L10.01.A4-</b> Dotar a tot el personal de la corporació de mitjans o recursos digitals en matèria de l'ús de llenguatge no sexista, inclús i amb perspectiva de gènere.</p>	Comunicar de manera interna i externa, sense la presència de cap element sexista o discriminatori per contribuir a la igualtat de gènere.
<b>L10.02 Integrar la igualtat de tracte i no discriminació al web corporatiu.</b>	<b>L10.02.A1-</b> Introduir mesures que facilitin l'accés al web corporatiu a les persones usuàries, persones amb discapacitat i persones grans.	Garantir la igualtat de tracte i no discriminació en l'accés al web, per part de les persones usuàries, persones amb discapacitat i persones grans.

## 5. Avaluació, seguiment, revisió i avaluació final

### Avaluació

Una vegada implementat el Pla s'haurà d'elaborar anualment un informe d'avaluació que estableixi l'eficàcia, l'eficiència i la sostenibilitat de les accions, així com el grau general d'assoliment dels resultats previstos mesurats amb els indicadors prèviament dissenyats.

Aquesta avaluació estarà orientada als següents aspectes:

- Conèixer el grau d'assoliment dels resultats previstos.
- Diagnosticar, en profunditat, l'impacte de les mesures implementades en la transformació de les desigualtats i discriminacions entre dones i homes, prèviament identificades i sobre les quals actuen les mesures.
- Prendre decisions per al proper Pla d'Igualtat.

Per dur a terme l'avaluació es faran servir els mateixos instruments que per a la recollida i la posterior sistematització i tractament de la informació utilitzats en el diagnòstic, per tal d'afavorir la identificació dels canvis generats per la implementació del Pla.

## Seguiment

La Comissió d'Igualtat, una vegada dissolta la Comissió Negociadora, assumeix les seves funcions establertes a les Normes de Funcionament de la Comissió d'Igualtat, en el sentit literal que a continuació es detallen:

- Fer el seguiment i avaluació del calendari d'actuació i execució de les mesures aprovades en el Pla d'Igualtat d'Oportunitats.
- Fer el seguiment i avaluació de les mesures previstes en la implementació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats, podent demanar informació a cadascuna de les parts, així com a la resta del personal de l'organització.
- Assumir i exercir aquelles competències que li han estat encomanades per tal d'impulsar l'àmbit de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la gestió de la diversitat i la conciliació de la vida personal i laboral, per assolir una major equitat en l'àmbit laboral, fomentar i vetllar per la igualtat d'oportunitats en el si de l'organització i la gestió de la Diputació de Tarragona.
- Vetllar per la implementació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.
- Realitzar l'Informe anual d'igualtat a partir del qual s'avaluarà l'impacte i els resultats obtinguts.
- Totes aquelles funcions que li siguin atribuïdes segons la normativa vigent.

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari o extraordinari d'acord amb el que regula l'article 3 de les normes de funcionament intern, amb l'objectiu de planificar les actuacions i els projectes anuals, fer-ne el seguiment i avaluar els resultats, i realitzar la revisió i, si s'escau, incorporarà l'establiment de noves accions.

En cas de discrepància i resolució de conflictes l'adopció dels acords es regirà pel que s'ha establert a l'article 15 de les *Normes d'organització i funcionament de la Mesa General de Negociació de la Diputació de Tarragona i dels seus organismes autònoms*, pel qual, s'estableix que en cas de no arribar a un acord unànim, se sotmetrà a votació, sent necessari el vot favorable de la representació de la Diputació, i com a mínim, la majoria simple de la part social.

La validesa i eficàcia dels acords o pactes estarà supeditada a l'aprovació de l'òrgan de govern competent i, en conseqüència, a la viabilitat legal i pressupostària.

Es garanteix l'accés de la representació legal de les persones treballadores, a la informació sobre el contingut del Pla d'Igualtat i la consecució dels seus objectius.

## Revisió

La revisió del Pla d'Igualtat es durà a terme una vegada realitzat l'informe anual d'acord amb els resultats obtinguts, o bé quan concorrin qualsevol dels supòsits previstos a l'article 9 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, motius pel qual la revisió del pla serà obligatòria.

## Avaluació final

Una vegada finalitzada la vigència dels quatre anys del Pla, s'emetrà un informe final d'avaluació del pla que permetrà i donarà lloc a iniciar les diferents fases per l'elaboració d'un nou pla d'Igualtat (compromís institucional, diagnosi...).

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Diputació de Tarragona. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 59CCB80E33842D58F8DF0842CDE9D69 i data d'emissió 27/03/2024 a les 09:14:35

## 6. ANNEXOS

### ANNEX I. Informe de la diagnosi

### ANNEX II. Fitxes descriptives del Segon Pla d'Igualtat

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per Diputació de Tarragona. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 59CCB80E3C3842D58F8DF0842CDE9D69 i data d'emissió 27/03/2024 a les 09:14:35

## ANNEX I. Informe de la diagnosi

### INFORME DE RESULTATS

# DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DIPUTACIÓ DE TARRAGONA

**Autoria:**

Coop4equality Projectes d'innovació social

Marta Macias i Quesada. Coordinadora i autora

Virginia Carreres. Autora

Mar Vidal Aparicio. Edició

## Dades entorn de la diagnosi

- Data de realització de la diagnosi: Abril 2022
- Període de referència temporal de les dades de la diagnosi: Juliol 2020- desembre 2021
- Nombre de persones en plantilla: a 31 de desembre de 2021, 994 persones que componen el personal de la Diputació; de les quals 533 són dones i 461 són homes.

## Diagnosi de situació

L'objectiu de la diagnosi és obtenir informació detallada i estructurada que permeti evidenciar el grau d'avanç i desenvolupament de la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones de la **Diputació de Tarragona**. També s'han analitzat diversos aspectes de la gestió dels recursos humans que afecten tot el personal i com aquest actua i executa alhora les seves responsabilitats tenint en compte la perspectiva de gènere.

L'eina utilitzada és l'enfocament o anàlisi de gènere, que aporta una forma d'aprofundir en la realitat, admetent i coneixent que dones i homes tenen condicions i demandes diferents.

## Objectius de la diagnosi

- Proporcionar informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla.
- Identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere.
- Servir de base per establir les prioritats, i definir els objectius i accions del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

## Àmbits de la diagnosi

Per determinar els àmbits de la diagnosi es tenen en compte les modificacions de la Llei orgànica arran del Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març pel que fa a les matèries objecte d'anàlisi.

### Àmbits

1. Cultura i gestió organitzativa
2. Classificació professional. Condicions de treball i infrarepresentació femenina.
3. Procés de selecció i contractació
4. Formació
5. Promoció professional
6. Retribucions i auditoria salarial
7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
8. Comunicació no sexista

## 9. Salut laboral

### 10. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

## Informació qualitativa

La informació de caràcter subjectiu és la que s'obté a partir de l'exploració de la percepció, les creences i la mentalitat de les persones que componen l'organització.

Per recollir la **informació qualitativa de caràcter subjectiu** s'ha utilitzat una enquesta que s'ha remès a tota la plantilla de la Diputació de Tarragona, i l'han respost 312 persones, que representen un 31,4%% del total de la plantilla. La distribució de les 312 persones és de 194 dones (62.2%), 117 homes (37.5%) i una persona no binària (0.3%).

La **informació qualitativa de caràcter objectiu** fa referència a la documentació corporativa i als diferents procediments de gestió. És necessària per identificar la influència que pot tenir la gestió de recursos humans en l'existència de possibles desigualtats.

La **informació quantitativa** fa referència a les dades de què disposa l'organització, desagregades per sexes, per a cadascun dels àmbits d'estudi.

## Anàlisi de les dades obtingudes en la diagnosi

Una vegada recollida la informació, s'ha analitzat des d'una perspectiva de gènere per tal de conèixer la situació de dones i homes a l'organització en cadascun dels 10 àmbits.

S'ha avaluat:

- La incidència que els estereotips i rols de gènere tenen en el desenvolupament de la cultura organitzativa i les pràctiques de recursos humans.
- Si els processos i les pràctiques de recursos humans tenen en consideració les diferències socioculturals entre les dones i els homes i la manera com afecten al col·lectiu femení.

Pel que fa a les dades de caràcter quantitatiu, cal segregar-les per sexe per poder fer una anàlisi comparativa i determinar com participen dones i homes en els diferents àmbits de l'organització, i així poder copsar les desigualtats existents. Per tal d'establir el grau de participació d'homes i dones en els àmbits que analitzem, podem utilitzar la següent gradació percentual, tenint en compte que la LOIEDH<sup>1</sup> estableix com a presència equilibrada que les persones de cada sexe no superin el 60% ni siguin menys del 40%.

- Entre el 40 i el 60%: presència equilibrada
- Entre el 61 i el 70%: presència desequilibrada
- Més del 71%: presència desequilibrada destacada

<sup>1</sup> Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes



En alguns casos, a l'estudi de dades quantitatives també s'analitzen els percentatges de dones o homes sobre el total de cada sexe; és a dir, el percentatge de dones sobre el total de dones i el percentatge d'homes sobre el total d'homes. Aquesta anàlisi aporta informació sobre si dones i homes tenen un nivell de representació igualitari, així com la distribució d'unes i altres als diferents departaments i nivells.

Un cop finalitzada l'anàlisi de les dades qualitatives i quantitatives, s'ha establert quins són els punts forts en matèria d'igualtat i quines són les àrees de millora.

## 1. Cultura i gestió organitzativa

La cultura organitzativa fa referència al conjunt de supòsits, normes i preocupacions compartides per les persones d'una organització. Una manera senzilla d'explicar-ho seria: «La cultura és la forma en què es fan les coses sense que ningú ho hagi de pensar.» La cultura organitzativa, entesa com a «forma de ser d'una organització», es manifesta en les formes d'actuació i s'interioritza en forma de creences col·lectives. Així doncs, en aquest àmbit es tracta d'avançar en el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'organització, en la implicació de la presidència i la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, en la percepció de les persones que componen la plantilla i en la manera com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa la Diputació de Tarragona.

### 1.1 Anàlisis de les dades

- La voluntat política d'avançar cap a la igualtat entre dones i homes queda expressada en el Pla de Mandat. Tanmateix, la perspectiva de gènere no queda incorporada com a fonament de treball tal com estableix l'Agenda 2030.
- Els documents analitzats no inclouen de forma específica objectius d'igualtat o objectius de perspectiva de gènere.
- No es preveuen accions positives per pal·liar les possibles desigualtats de gènere.
- No s'observa la perspectiva de gènere en els pressupostos de la Diputació.
- No consta una línia específica que promogui la perspectiva de gènere en els ajuntaments.
- En l'àmbit intern, el Conveni Col·lectiu del personal laboral i el Pacte de Condicions del personal funcionari inclouen mesures a favor de la corresponsabilitat.
- Destaca el nivell de compromís de l'àrea que gestiona els recursos humans, amb dades desagregades per sexe.

- Personal molt capacitats en igualtat dins de l'àrea que gestiona els recursos humans.
- No es visibilitza cap estructura d'igualtat en l'organigrama de la Diputació.
- El Ple de la Diputació està masculinitzat.
- La Presidència està encapçalada, per primer cop, per una dona.
- Importants desequilibris en els lideratges de les comissions.

## 1.2 Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existeix compromís de la direcció de l'àrea que gestiona les persones a favor de la igualtat de gènere.</li> <li>• Al davant de la Diputació hi ha una dona i la junta de govern és equilibrada.</li> <li>• El Pla de Mandat consta la igualtat entre dones i homes com un repte assolir.</li> <li>• El Conveni Col·lectiu del personal laboral i el Pacte de Condicions del personal funcionari recullen en gran mesura la perspectiva de gènere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar eines que facilitin la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament i de serveis.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de gènere en els pressupostos de la Diputació.</li> <li>• Donar visibilitat a l'espai d'igualtat ubicat dins de l'àrea que gestiona les persones.</li> <li>• Crear un òrgan que faciliti la incorporació transversal de la perspectiva de gènere.</li> <li>• Crear una línia que dona suport als ajuntaments a treballar amb perspectiva de gènere.</li> <li>• Corregir les desigualtats de presència de dones en les comissions.</li> </ul>

## 2. Condicions de treball, classificació professional i infrarepresentació femenina

L'àmbit tracta d'erradicar les discriminacions de gènere en els tipus de contractes, categories i nivells professionals, tipus de jornada, i presència de dones i homes en els diferents llocs de treball.

### 2.1 Presència de dones i homes a tota l'organització

A continuació es presenten dades referents a la composició del personal de la Diputació de Tarragona i a les seves característiques, com són el sexe, la categoria professional, l'edat i l'antiguitat. Així, es fa una primera aproximació a l'organització per evidenciar factors condicionats pel gènere, com ara la masculinització o la feminització del personal, la segregació vertical (diferent distribució jeràrquica) per sexes, i la segregació horitzontal (diferent distribució per àrees o tipus de treball) per sexes.

### Dades plantilla total

- La composició de la plantilla, a 31 de desembre de 2021, és d'un total de 994 persones que componen el personal de la Diputació; s'observa que un 54% són dones i un 46% homes.
- La Diputació compleix amb el principi de paritat en la presència que, segons la LOIEDH, es dona quan ambdós sexes tenen una representació d'entre el 40 i el 60%.
- Del total de la plantilla, 277 persones són personal funcionari de carrera, que suposaria gairebé el 28%. D'aquest percentatge, el 55% són dones (152) i el 45% homes (125).
- Del personal funcionari interí, el nombre absolut és de 372 persones, que suposa sobre el total de la plantilla el 37%. D'aquest percentatge el 60% són dones (223) i el 40% són homes (149).
- La suma de personal funcionari, de carrera i interí, és de 649; en percentatge, sobre el total de la plantilla, és el 65%, en dones representa el 58% (375) i en homes el 42% (274).
- Les persones amb contracte laboral suposen el 35% de la plantilla (345); d'aquest percentatge el 46% són dones (158) i el 54% homes (187).

### Hi ha diferències entre homes i dones?

- La plantilla és equilibrada. Si s'analitzen les dades per tipologia de contracte, augmenta la presència de dones en el personal funcionari interí.
- Els homes tenen més presència en el col·lectiu amb contracte laboral.

## 2.2 Característiques generals de la plantilla

### Distribució de la plantilla per antiguitat

- La mitjana d'antiguitat a la Diputació és de 10,6 anys. La mitjana dels homes (12,09 anys) està gairebé 3 punts per sobre de la de les dones (9,32 anys). Això pot tenir conseqüències a la bretxa salarial pels complements d'antiguitat.
- S'observen diferències significatives a la franja d'edat d'entre 0 i 5 anys d'antiguitat. Aquesta franja d'antiguitat representa un percentatge superior de dones que d'homes. La diferència pot afectar a la bretxa salarial si tenim en compte el complement d'antiguitat.

### Distribució de la plantilla per edat

- La mitjana d'edat de la plantilla de la Diputació de Tarragona és de 49,9 anys. Existeix una diferència de 2,6 anys entre la mitjana d'edat de dones i homes: 48,7 les dones i 51,3 els homes.
- A les franges d'edat, se n'observen dues amb més nombre de persones. Es tracta de la franja de 40-50 anys, que concentra el 44% de la plantilla, i la següent, de 50-60 anys, on el percentatge de la plantilla és del 30%. Les dues franges concentren el 74% de la plantilla.

- Pel que fa a les dades desagregades per sexe, s'observa com la diferència més important es troba a la franja de 40-50 anys, on al presència de dones és significativament més elevada (25% dones –19% homes).
- La franja de 50-60 anys mostra el mateix percentatge d'homes i de dones (15%).
- La franja de 18-30 anys és la que té menys presència de personal, tant de dones com d'homes.

### Hi ha diferències entre homes i dones?

- La franja més comuna per als dos sexes és la d'entre 40 i 50 anys.
- Es detecten desigualtat en les franges de 30-40 anys, on destaca la presència de dones, i de 50-60, on destaca la presència d'homes.

## 2.3 Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització

### Distribució de la plantilla per centre de treball

- El centre de treball on es concentra un percentatge major de la plantilla, 25% del total, és el Palau de la Diputació. La distribució desagregada per sexe és equilibrada, ja que el 14% són dones i l'11% homes.
- L'altre centre de treball amb major concentració de persones és l'Edifici Síntesi, amb el 27% del total de plantilla.
- Ambdós centres engloben el 52% de la plantilla. Dins d'aquests centres, les diferències entre homes i dones no superen el 4%.
- La majoria de centres de treball representen, cadascun, menys d'un 3% del total de la plantilla.
- Als centres que representen entre un 4-5% de la plantilla (Escola d'Art i Disseny de Tarragona, Col·legi d'Educació Especial Alba i Col·legi d'Educació Especial Sant Rafael) es fan les següents observacions:
  - Centres sobre representats per dones: CEE Alba i CEE Sant Rafael.
  - Centre sobre representats per homes : EAD de Tarragona.
- Centres amb una distribució equilibrada d'homes i dones: Escola i Conservatori de Música a Reus, Escola i Conservatori de Música a Tarragona, i Escola i Conservatori de Música a Tortosa.

### Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals

- La Diputació de Tarragona disposa de tretze àrees funcionals, segons les dades facilitades del 2020 i 2021.
- En general, quant a la distribució de la plantilla destaca l'Àrea del Servei d'Assistència al Ciutadà (SAC) (32,5%) per sobre de la resta. L'Organisme autònom Base - Gestió d'ingressos (BASE) engloba el 19,5% i l'Àrea del Servei d'Assistència al Municipi (SAM) representa un 11% de la plantilla. En total, s'hi concentra el 63% de la plantilla.

- Si s'analitzen aquestes dades desagregades per sexe s'observen els següents detalls:
  - BASE es troba molt feminitzat (13% de dones i 6% d'homes).
  - SAC i SAT mostren un equilibri en la distribució de sexes.

### Distribució de la plantilla per grup professional i vinculació

- La classificació dels grups professionals proporcionada per la Diputació de Tarragona és molt extensa. Per aquesta raó s'ha fet una agrupació per a simplificar les dades.
- El grup professional més nombrós és el C2, personal funcionari de carrera i interí: 23%, seguit pel grup A1L, personal laboral: 16%, el grup A2L, personal laboral: 11% i el grup C1, personal funcionari de carrera i interí: 11%.
- En analitzar les dades desagregades per sexe, respecte del total de la plantilla, destaca una gran diferència en la composició del grup professional C2, ja que està format per un 18% de dones i menys d'un 5% d'homes.
- La resta de grups professionals comentats mostren una distribució entre sexes més equilibrada.
- Pel que fa a la composició de cada grup s'observa, com ja s'ha dit que el grup professional més comú C2, que el personal funcionari de carrera i interí es troba molt desequilibrat, ja que està compost per un 79% de dones i només un 21% d'homes.
- Pel que fa al resta de grups, podem destacar la categoria A2L, la qual representa un 11% del total de la plantilla. Aquest grup està format per un 68% de dones i un 32% d'homes. Per tant, també es troba feminitzat.
- Els grups professionals de més nivell tenen un percentatge d'homes superior al de dones. Així, el grup professional A1, personal laboral: està compost per un 61% d'homes i només un 39% de dones i A1L, personal laboral: està compost per un 55% d'homes i un 45% de dones.
- Existeixen departaments on només s'hi troba un dels dos sexes, però no representen més d'un 1% del total de la plantilla.

### Distribució de la plantilla per lloc de treball

- La classificació dels llocs de treball proporcionada per la Diputació de Tarragona és molt extensa i complexa. Per aquesta raó s'ha fet una agrupació per a simplificar les dades.
- Els cinc llocs de treball on hi treballa la majoria de persones suposen un 54% del total de la plantilla. Aquests corresponen a auxiliar administratiu/iva (21%), professor/a (16%), tècnic/a auxiliar especialista (7%), administratiu/iva (5%) i tècnic/a auxiliar (5%).
- En analitzar les dades desagregades per sexe, no s'observen gaires diferències dins d'aquests llocs de treball. Tot i així, cal remarcar l'excepció dels auxiliars administratius/ives on les dones representen un 17% del total de la plantilla i els homes només el 4%.

## 2.4 Tipologia de jornada de dones i homes

### Distribució de la plantilla per tipus de jornada

- La jornada completa suposa el 90% del total de la plantilla, format pel 41% d'homes i el 49% de dones. Això és coherent amb l'estructura de la Diputació.
- Pel que fa a la jornada a temps parcial, que suposa el 10% de tota la plantilla, la tenen un 9% de les dones i un 11% dels homes de l'organització.

### Hi ha diferències entre homes i dones segons el tipus de jornada laboral?

- S'observa que les dades són equilibrades.

## 2.5 Anàlisi de les dades

- La plantilla de la Diputació de Tarragona és equilibrada pel que fa a composició de dones (54%) i homes (46%).
- La mitjana d'edat de la plantilla és superior en el cas dels homes, amb més de dos anys de diferència.
- La mitjana d'antiguitat no és elevada. De fet, gairebé el 50% de la plantilla porta menys de cinc anys treballant a la Diputació.
- Els centres de treball més nombrosos (Palau i Edifici Síntesi) mostren una distribució equilibrada d'homes i dones.
- Pel que fa als llocs de treball, d'educador/a, d'auxiliar administratiu/iva i de cap d'unitat administrativa es troben fortament feminitzades. El personal tècnic especialista, en canvi, es mostra masculinitzat amb un 73% d'homes.
- La majoria de grups professionals es troben prou equilibrats entre homes i dones. Tot i així, el grup més comú, C2, es troba feminitzat. També destaquen les diferències en els grups C2, A2L i APL, ja que mostren una diferència important entre els percentatges d'homes i dones sobre els seus col·lectius. A més, es pot destacar que els grups de més nivell (A1 i A1L) estan compostos per més homes que dones, tot i que la diferència no és preocupant.
- La majoria de la plantilla es divideix en tres tipus de vinculació: funcionaris de carrera, funcionaris interins i personal laboral. En tots els casos es mostra una distribució equilibrada d'homes i dones.
- El percentatge d'homes i dones que treballen amb una jornada parcial és molt similar. Trobem igualtat en aquest aspecte.
- El percentatge d'extincions de contracte de dones és superior al dels homes.

## 2.6 Conclusions de l'àmbit de Condicions de treball, classificació professional i infrarepresentació femenina

Àmbit Condicions de treball, classificació professional i infrarepresentació femenina	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Composició equilibrada pel que fa a la presència de dones i homes en el global de la plantilla.</li> <li>• No hi ha diferències importants entre homes i dones pel que fa a l'edat.</li> <li>• Igualtat en la distribució de la majoria de contractes.</li> <li>• Igualtat en el tipus de jornada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar accions positives per tal d'equilibrar els departaments i llocs de treball que es troben feminitzats i masculinitzats.</li> <li>• Revisar el grup professional C2, que està clarament feminitzat, per valorar les causes i adoptar les accions pertinents.</li> <li>• Estudiar les causes que expliquen que el percentatge d'extincions sigui destacadament superior en el cas de les dones.</li> <li>• Estudiar les causes que expliquen que el motiu sigui la renúncia en el 34% de les extincions de les dones.</li> </ul>

### 3. Procés de selecció i contractació

L'àmbit tracta sobre la igualtat real d'oportunitats en l'accés a l'organització, és a dir, en els processos de selecció i contractació.

#### 3.1 Anàlisi de les dades

- La Diputació de Tarragona compta amb les Bases generals reguladores dels processos de selecció.
- La Diputació, en ser una administració pública, compleix amb els criteris d'imparcialitat i transparència, principis que estan també recollits en les bases generals de selecció. Tanmateix, en les Bases no s'incorporen mesures pròpies de l'enfocament de gènere.
- L'anàlisi resultant d'una convocatòria pública té com a resultat l'absència de l'enfocament de gènere.
- El llenguatge utilitzat en la convocatòria pública és inclusiu.
- La Diputació compta amb una descripció de llocs de treball, i actualment l'està actualitzant.
- Les Bases Generals de selecció no obliguen a les persones que puguin formar part dels processos de selecció a tenir una formació en igualtat de dones i homes.
- Pel que fa a les contractacions dels últims quatre anys, en números totals hi ha més incorporacions de dones.

- Quant al major nombre de persones incorporades, Base-gestió d'ingressos amb el 32%, SAC amb el 23% i SAM amb el 11% concentren el 66% d'incorporacions del total de la plantilla total.
- Si s'observen les dades desagregades per sexe, les dones es concentren a Base-gestió d'ingressos i SAC. La resta es troben repartides entre les diferents àrees.
- La presència d'homes no està concentrada en cap àrea. Tanmateix, destaca l'àrea del SAT, on els homes tenen un 5% de presència i les dones un 1% del total incorporat.
- Les dones es concentren en certes categories, mentre que els homes queden més repartits per totes les categories. En concret, les dones en concentren a les categories dels grups C2, C1 i A2L.
- Els homes tenen un major presència pel que fa a la incorporació en les categories superiors A1, A1L, A2, A2L.

### 3.2 Conclusions de l'àmbit d'accés a l'organització

Àmbit Selecció i Contractació	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Diputació de Tarragona compta amb diferents suports per regular l'accés a la institució.</li> <li>• La Diputació de Tarragona té en compte el llenguatge inclusiu en els processos de selecció.</li> <li>• La Diputació de Tarragona té la Descripció dels Llocs de Treball. Actualment es troba en procés d'actualització.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Requerir els coneixements i/o experiència en igualtat d'oportunitats a qualsevol persona que participi en el procés de selecció.</li> <li>• Incorporar mesures d'acció positiva en aquelles categories/llocs de treball amb infrarepresentació femenina.</li> <li>• Revisar les causes sobre les diferències en l'accés de categories de dones i homes.</li> </ul>

## 4. Formació

### 4.1 Anàlisi de les dades

- La Diputació compta amb un Pla de Formació Corporatiu on s'exposen amb detall tant els objectius com la metodologia per dur a terme les formacions. El Pla també compta amb formació obligatòria en sensibilització en igualtat.
- En cap altre Pla s'ha detectat formació sobre com aplicar la perspectiva de gènere en el lloc de treball.
- L'àrea que gestiona els recursos humans disposa de les dades desagregades per sexe de les formacions realitzades, però no de les dades en relació als departaments i grups professionals.
- Majoritàriament, les dones han rebut més hores de formació, no més nombre d'accions formatives.



- Les accions formatives en igualtat han estat molt reduïdes.

## 4.2 Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Diputació compta amb diferents opcions formatives. Compta amb un Pla de Formació Corporatiu Anual.</li> <li>• La formació en sensibilització en igualtat és obligatòria.</li> <li>• El programa formatiu és molt ampli.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar la perspectiva de gènere en el Pla de Formació Anual.</li> <li>• Vetllar perquè la formació en igualtat d'oportunitats arribi a totes les persones de la plantilla.</li> <li>• Millorar la sistematització de seguiment de les formacions realitzades.</li> </ul>

## 5. Promoció professional

Aquest àmbit tracta els objectius que garanteixin les mateixes possibilitats a dones i homes per promocionar i desenvolupar la seva carrera professional. Suposa incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques internes de promoció.

### 5.1 Anàlisi de les dades

- En els últims quatre anys, s'observa un avantatge numèric de les dones en les promocions realitzades a la corporació. De les 98 persones que han promocionat, el 62% són dones i el 38% han estat homes.
- Comparativament el segon dels darrers quatre anys és l'any que més dones promocionen i el que menys homes promocionen. El primer dels quatre anys de les 15 persones que promocionen, 10 són homes.
- Majoritàriament, les persones promocionades estan dins del personal funcionari de carrera. Del total promocionat, el 79% ho són.
- Si s'observa la dada desagregada per sexe, el nombre de dones del personal funcionari de carrera és de 53 i el nombre d'homes de 25. El percentatge és del 68% de dones i el 32% d'homes. És manté el desequilibri observat anteriorment.
- El nombre de promocions, quant al personal laboral, és de 20 persones, que suposa el 21% de les promocions totals.
- Si s'observa la dada desagregada per sexe, el nombre de dones del personal laboral és de 8 i el nombre d'homes de 12. El percentatge és del 40% de dones i 60% d'homes. En aquest cas, el desequilibri és a favor dels homes.
- Dins del personal funcionari, les promocions tenen majoritàriament origen en el grup C1.
- Dins del personal laboral, l'origen de les promocions per grups professionals són de categories més baixes; en concret, APL concentra el 30%.
- A les dades conjuntes, del personal funcionari i laboral, destaca la categoria A2 amb el 26% del total de persones promocionades. D'aquest 26%, el 16% són dones i el 10% homes.

- Les promocions segons el destí i per grup professional es reparteixen entre totes les categories de destí de forma força equilibrada, encara que en destaquen tres, situant-se entre el 8% i el 13% del total de persones promocionades.
- La primera, C1-18-33, concentra el 13% del total de persones promocionades, i si es mira la dada desagregada per sexe, les dones concentren el 9% i els homes el 4%.
- Dins del personal funcionari, les promocions s'ubiquen principalment en la categoria C1, i en concret en l'escala C1 18-33. Majoritàriament, les promocions de destí estan ocupades per dones.
- També s'identifiquen, quant al personal funcionari, promocions del grup professional A, i de forma més nombrosa del grup A2. Equilibri en aquest cas entre dones i homes.
- Quant a promocions segons el destí del personal laboral, el nombre de dones és de 6 i el d'homes és d'11. El percentatge és del 35% de dones i el 65% d'homes. En aquest cas, el desequilibri és a favor dels homes.
- Les promocions es concentren en pocs grups professionals, set en concret. Tres grups professionals concentren un percentatge important de destí de les promocions: són A2L-22-50 i C1L-18-37 amb el 12%, i C1L20-40 i C2L-16-29 on la totalitat de les persones promocionades són homes, d'un 18% i 35% respectivament.
- Per departaments, s'observa que les promocions provenen de quinze departaments. D'aquests quinze, quatre concentren el 52% de les promocions d'origen. El més important és l'àrea del SAM, amb el 21% de les promocions d'origen.
- Al SAM, que concentra el 21% de les promocions d'origen, les dones suposen el 17% i els homes el 4%.
- L'àrea de Recursos Humans concentra el 10% de les promocions d'origen, sent les dones el 7% i els homes el 3%.
- Per departaments, s'observa que les promocions de destí són catorze departaments. D'aquests catorze, quatre concentren el 54%. El més important és l'àrea del SAM, amb el 21% de les promocions d'origen i els homes el 4%.
- S'observa com les promocions per concurs de mèrit concentren el 57% de les promocions. Les dones representen el 38% i els homes el 19%.

## 5.2 Conclusions de l'àmbit Promoció i desenvolupament professional

Àmbit Promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Diputació vetlla perquè les promocions internes siguin paritàries.</li> <li>• El Conveni Col·lectiu del personal laboral i el Pacte de Condicions del personal funcionari contemplan la promoció interna dins del seu articulat.</li> <li>• Es disposa de Bases general reguladores.</li> <li>• S'observa un important nombre de promocions en els últims quatre anys.</li> <li>• Les promocions han beneficiat les categories més baixes.</li> <li>• Les promocions han estat majoritàriament a favor de les dones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incloure en el Conveni Col·lectiu i en el Pacte de condicions, de forma expressa, l'opció d'accions positives per equilibrar departaments o categories on un sexe es trobi infrarepresentades.</li> <li>• Revisar les promocions del personal laboral on el percentatge sigui força més reduït que el personal funcionari.</li> <li>• Incloure, en les bases generals, l'opció d'accions positives per tal d'assegurar les promocions internes de les dones sempre que calgui i evitar la tendència de l'últim any.</li> </ul>

## 6. Retribucions

L'àmbit es proposa garantir el tracte igualitari en matèria retributiva, sense que hi hagi cap tipus de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

### 6.1 Estudi de les retribucions

L'estudi de la bretxa salarial es del període de gener 2020 al desembre 2020. El número de la plantilla durant tot el període es de 1.186 persones.

### 6.2 Quadre d'anàlisi

La Diputació de Tarragona compta, en el període de referència, amb 35 complements salarials que afecten a les retribucions totals anuals. D'aquests complements s'analitzen a continuació els 8 que tenen mitjanes d'importos anuals significatius per l'anàlisi de la bretxa salarial.

A banda del detall d'aquests complements, també s'analitzen les retribucions totals anuals i per hora i el salari base anual.

Concepte	Mitjana	Mitjana per grup	Mediana	Mediana per grup
Retribucions Totals Anuals	X	X	X	X
Retribucions Totals per Hora	X	X	X	X
Salari Base	X	X	X	X
<b>CS1</b> Antiguitat	X	X	X	X
<b>CS2</b> Complement de Destí / de Nivell	X	X	X	X
<b>CS3</b> Complement Específic / de Lloc	X	X	X	X
<b>CS4</b> Productivitat Adequació	X	X	X	X
<b>CS5</b> Fons de Productivitat Anual	X	X	X	X
<b>CS9</b> Complement Polivalència	X	X	X	X
<b>CS16</b> Complement Productivitat	X	X	X	X
<b>CS32</b> Ajudes Socials	X	X	X	X

### 6.3 Retribucions totals i càlcul de la possible bretxa salarial.

#### Mitjana i mediana de retribucions totals anuals de dones i homes, i càlcul de la possible bretxa salarial

- La bretxa salarial de la mitjana de retribucions totals és de 7,21%, mentre que la bretxa de la mediana de retribucions totals anuals és de 7,8%.
- Són imports pràcticament iguals, pel que no es dedueix segregació vertical ni horitzontal.

#### Mitjana i mediana de retribucions per hora, de dones i homes, i càlcul de la possible bretxa salarial

- Pel que fa al càlcul de la bretxa de les retribucions totals per hora, s'observa com els imports són lleugerament inferiors als anuals.

### 6.4 Anàlisi de Dades

- La mitjana de la bretxa salarial del total de retribucions anuals és del 7,21% i al càlcul per hora del 6,73%.
- La mediana de la bretxa salarial del total de retribucions anuals és del 7,80% i de 7,32% en el càlcul per hora.
- En tots dos casos els percentatges són molt similars, amb el que no es pot indicar ni segregació vertical ni horitzontal a les retribucions totals.
- El complement d'antiguitat pot estar afectant a la bretxa de retribucions totals de la Diputació de Tarragona. En concret, aquest complement té una bretxa salarial del 20,82%. Aquest complement reflecteix la distribució de la plantilla, on la mitjana d'antiguitat de les dones és de 7 anys i la dels homes és de 10 anys. Tot i això, s'observa a la franja d'antiguitat de 0 a 4 anys hi ha 426 dones i 252 homes, per tant s'estan incorporant més dones que podran revertir aquesta bretxa d'aquest complement.
- El complement de productivitat pot estar afectant a la bretxa salarial de retribucions totals sent un 31,32%. Tot i no afecta a la majoria de la plantilla,

només al 14,5%, en el desglossament realitzat s'observa com la distribució d'aquest complement té tendència a que les dones cobrin els imports més baixos i els homes els imports més alts.

## 6.5 Conclusions àmbit retribucions

Àmbit retribucions	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>La Diputació de Tarragona compta amb la valoració dels llocs de treball.</li> <li>La bretxa salarial de la Diputació de Tarragona queda afectada principalment pel complement d'antiguitat, el qual no és causa de discriminació directa.</li> <li>La bretxa salarial en el seu conjunt està per sota del 10%, que malgrat ser important es situa per sota de la mitja.</li> <li>No hi ha diferències significatives entre la bretxa salarial total i la bretxa salarial per hora.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realitzar un seguiment i anàlisi del complement de productivitat per tal de trobar accions positives per revertir la dada.</li> <li>Seguir incorporant més dones que homes a les noves contractacions per tal de veure rebaixat el % de bretxa del complement d'antiguitat.</li> </ul>

## 7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. Alhora, vetllar perquè les accions proposades repercutixin tant en homes com en dones.

### 7.1 Ús de les diferents mesures

#### Utilització de mesures segons sexe

- Al 2021, 138 persones van acollir-se a mesures de corresponsabilitat. El 76% de les mesures de temps de treball i corresponsabilitat són utilitzades per dones. El 24% per homes.

#### Utilització de les mesures segons tipus

- La cura de menor és la mesura més utilitzada per la plantilla de la Diputació. Concentra un 43% del personal. En aquest 43% és on s'observa una major diferència entre dones i homes. El 37% són dones i el 6% són homes.
- De la resta de mesures se'n fa un ús més equilibrat.
- S'observa que el col·lectiu de dones sobre el total de dones es concentra en tres mesures: maternitat, lactància acumulada i cura de menor.

## Utilització de les mesures de flexibilitat horària (tipus 2)

- La flexibilitat horària és una mesura a la que tots els treballadors i treballadores de la Diputació es poden acollir. No obstant, existeix una mesura de flexibilitat horària exclusivament per a treballadors i treballadores amb fills i filles menors de 12 anys.
- La mesura és utilitzada, en el període de referència, per 170 persones de les quals un 70% són dones i un 30% homes.

### 7.2 Anàlisi de les dades

- Les mesures de conciliació queden recollides al Conveni col·lectiu del personal laboral i al Pacte de condicions del personal funcionari.
- El 76% de les persones que s'acullen a les mesures referents al temps de treball i corresponsabilitat són dones.
- Les reduccions de jornada per cura de menors és una mesura utilitzada majoritàriament per dones.
- Tota la plantilla compta amb flexibilitat horària. Malgrat això, existeix una mesura especial per treballadors i treballadores amb fills menors de 12 anys. En aquest cas, el 70% de les persones que s'hi acullen són dones.

### 7.3 Conclusions de l'àmbit Temps de treball i corresponsabilitat

Àmbit Temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Conveni col·lectiu del personal laboral i el Pacte de condicions del personal funcionari recullen les mesures de conciliació.</li> <li>• Seguiment sistematitzat de les persones que s'acullen a les mesures de conciliació amb dades desagregades per sexe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les dones segueixen sent el percentatge majoritari de les persones que s'acullen a les mesures de conciliació tant referents al temps de treball i corresponsabilitat com de flexibilitat horària.</li> <li>• Difondre les mesures de conciliació entre la plantilla, especialment entre els homes.</li> <li>• Creació d'un document específic a disposició de la plantilla.</li> </ul>

## 8. Comunicació no sexista

L'àmbit vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.

## 8.1 Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització

### L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista?

- La Diputació disposa d'una guia de recomanacions per a l'ús del llenguatge no sexista. Aquestes recomanacions tenen el propòsit d'avançar cap a un ús del llenguatge més neutre i que no accentui els estereotips de gènere amb un ús genèric del masculí. Tanmateix, les recomanacions no inclouen la perspectiva de gènere en els continguts comunicatius de la Diputació.
- La Diputació fa ús d'altres guies inclusives, com ara la guia de llenguatge inclusiu en el tractament de persones amb discapacitat; en aquest cas, la guia va més enllà del propi llenguatge.
- La Diputació disposa de normes de participació a les xarxes socials i de normes per als comentaris a la IntraDT.

### El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista?

- No es té coneixement d'una formació específica en comunicació feminista al personal amb responsabilitats en matèria de comunicació.

### Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva?

- Hi ha un ús generalitzat del llenguatge inclusiu, però no pel que fa a la idea de comunicar amb perspectiva de gènere.

### Les ofertes de treball, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva?

- Pel que fa a les ofertes de llocs de treball el llenguatge és inclusiu.

### S'ha sol·licitat a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista?

- No consta que s'hagi sol·licitat.

### Web de la Diputació de Tarragona

- L'ús del llenguatge inclusiu és força generalitzat; no obstant això, en alguns casos s'opta per la forma masculina del llenguatge.
- Les imatges utilitzades al web són majoritàriament equilibrades, amb presència d'homes i de dones. El fet que la presidència de la Diputació estigui ocupada per una dona afavoreix la presència femenina i en molts casos fa que les imatges siguin paritàries. Si la presidenta no fos una dona, la presència femenina seria minoritària.
- Tanmateix, les imatges no s'utilitzen com a recurs per potenciar i reconèixer les dones, tret de les imatges utilitzades per difondre l'agenda musical.

- Pel que fa als continguts, no hi ha pràcticament cap referència a la igualtat. No es percep com a línia de treball o com a estratègia incorporada transversalment en les diferents àrees de treball. Sí que es fa referència a l'Agenda 2030, i figura l'anagrama de l'objectiu 5 en diferents espais del web, però no s'especifica com s'hi treballa.
- En el vídeo sobre el Pla de Mandat de la Diputació, s'esmenta que l'estratègia és feminista, però no queda expressada al web de la Diputació.

## 8.2 Anàlisi de les dades

- Ús del llenguatge inclusiu en la majoria dels textos i dels continguts expressats al web.
- No obstant això, el web no comunica com s'incorpora metodològicament la perspectiva de gènere en el serveis i en el mètode de treball.
- El web no s'utilitza com un espai per reduir els rols i estereotips de gènere.
- El web no combat la violència contra les dones.
- Es disposa d'una guia de recomanacions sobre l'ús del llenguatge inclusiu, però no inclou com incorporar la perspectiva de gènere en els supòsits comunicatius.

## 8.3 Conclusions de l'àmbit Comunicació no sexista

Àmbit de comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ús generalitzat del llenguatge inclusiu.</li> <li>• Les imatges utilitzades al web generalment tenen una presència equilibrada de dones i homes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboració d'una nova estratègia comunicativa que inclogui entre els seus objectius la promoció de la igualtat i la incorporació de la perspectiva de gènere. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboració d'un protocol de comunicació per conèixer com incorporar la perspectiva de gènere en els continguts i imatges.</li> <li>• Revisió del web per corregir els continguts sense perspectiva de gènere i per aconseguir que es converteixi en una eina per combatre les desigualtats i discriminacions de gènere.</li> <li>• Formació generalitzada del personal de comunicació sobre com incorporar la perspectiva de gènere en els continguts generats per la Diputació.</li> </ul> </li> </ul>



## 9. Salut laboral

L'àmbit tracta d'impulsar polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral tenint en compte que en les condicions laborals i de treball de dones i homes hi ha desigualtats, i que aquestes comporten diferències en l'exposició als riscos laborals.

### 9.1 Anàlisi de les dades

- La Diputació de Tarragona disposa de política de prevenció de riscos, però no hi queden prou explícites les possibles diferències en temes de risc de salut laboral entre dones i homes. No inclou cap menció a l'embaràs ni al període de lactància.
- Hi ha una diferència important entre els dies de baixa de dones i homes. Malgrat això, el nombre de persones és molt reduït, si tenim en compte el nombre de la plantilla, de més de 900 persones.

### 9.2 Conclusions de l'àmbit Salut laboral

Àmbit de salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es disposa de Política de Prevenció de Riscos Laborals.</li> <li>• La política té àmbit d'aplicació a totes les persones que treballen a la Diputació</li> <li>• Es disposa d'un Comitè de Seguretat i Salut.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere a la política de riscos laborals.</li> <li>• Crear eines per poder fer anàlisi de gènere sobre les dades de baixes laborals, ja que en l'actualitat el motiu de baixa no té indicadors de gènere.</li> <li>• Formar en igualtat a totes les persones membres del Comitè de Seguretat i Salut.</li> </ul>

## 10. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

## 10.1 Anàlisi de les dades

- La Diputació de Tarragona disposa de protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Es disposa d'un òrgan d'investigació i de persones de referència a qui acudir en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- El personal ha estat format en matèria de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

## 10.2 Conclusions de l'àmbit Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Diputació disposa de protocol que estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.</li> <li>• Es disposa de persones de referència i d'un òrgan d'investigació.</li> <li>• El protocol disposa de procediment intern de denúncia.</li> <li>• Hi ha previst un pla formatiu per a tota la plantilla sobre el protocol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementar l'esforç per avançar cap a una cultura lliure de qualsevol tipus de violència sexual o per raó de gènere, així com lliure de qualsevol tipus d'assetjament laboral.</li> <li>• Realitzar campanyes de sensibilització per crear entorns lliure de violències.</li> </ul>

## ANNEX II. Fitxes descriptives del Segon Pla d'Igualtat

### Fitxa 1

<b>Objectiu específic</b>
<b>L1.O1 Incloure als temaris de selecció d'accés als llocs de treball temes en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació respecte de les persones LGTBI.</b>
<b>Acció</b>
<b>L1.O1.A1-</b> Incloure als temaris de selecció matèries relacionades amb la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Elaborar continguts en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI.
<b>Resultat de l'acció</b>
Que les persones seleccionades estiguin sensibilitzades i tinguin coneixements sobre la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI.
<b>Responsable</b>
Unitat de Selecció de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent
<b>Calendari</b>
Quart trimestre de 2023 i permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de persones que s'han incorporat a l'organització amb els nous temaris d'igualtat de tracte i de no discriminació de les persones LGTBI.</li> <li>- Número de processos selectius on s'han incorporat nous temaris d'igualtat de tracte i de no discriminació de les persones LGTBI.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos propis</li> </ul>
<b>Observacions</b>

## Fitxa 2

<b>Objectiu específic</b>
<b>L1.02 Vetllar i fomentar la representació paritària en els òrgans de selecció que participen en els processos de selecció.</b>
<b>Acció</b>
<b>L1.02.A1-</b> Vetllar i fomentar la representació paritària en els tribunals que participen en els processos de selecció.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Vetllar i fomentar que la composició sigui paritària, sempre que sigui possible, atès que la composició dels membres dels tribunals es regeix per criteris tècnics i neutres d'acord amb la normativa vigent
<b>Resultat de l'acció</b>
Que els tribunals que participen en els processos de selecció tinguin una representació el més equitativa possible entre dones i homes.
<b>Responsable</b>
Unitat de Selecció de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de tribunals de selecció i contractació on la composició és paritària.</li> <li>- Distribució percentual dels tribunals desagregat per homes i dones.</li> <li>- Nombre de persones que han participat en els processos de selecció desagregat per sexe i amb caràcter anual.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

## Fitxa 3

<b>Objectiu específic</b>
<b>L2.O1 Sensibilitzar en igualtat de gènere de forma obligatòria i contínua al personal de la Diputació, d'acord amb les seves funcions i nivells de responsabilitat.</b>
<b>Acció</b>
<b>L2.O1.A1-</b> Continuar amb el disseny de programes de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i sensibilització.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incloure, al pla anual de formació corporativa, una acció en matèria d'igualtat de caràcter obligatori i en modalitat d'autoformació, adreçada a tot el personal de la Diputació.</li> <li>- Incloure, al pla anual de formació corporativa, altres accions específiques en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Que tot el personal de la corporació estigui format i informat en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.
<b>Responsable</b>
Unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'accions formatives ofertades, en matèria d'igualtat d'oportunitats i sensibilització.</li> <li>- Nombre de persones que han realitzat l'acció formativa obligatòria en matèria d'igualtat.</li> <li>- % de persones que han realitzat l'acció formativa obligatòria en matèria d'igualtat.</li> <li>- Nombre de persones amb comandament que han realitzat accions formatives en matèria d'igualtat.</li> <li>- Nombre total d'hores de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos materials propis o externs: les accions formatives es poden elaborar amb recursos propis o mitjançant la contractació d'una empresa especialitzada en matèria d'igualtat.</li> <li>- Pressupost a determinar segons necessitat.</li> </ul>
<b>Observacions</b>
La unitat de formació tindrà en compte les necessitats formatives en cada moment per adaptar l'oferta en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.

## Fitxa 4

<b>Objectiu específic</b>
<b>L2.O1 Sensibilitzar en igualtat de gènere de forma obligatòria i contínua al personal de la Diputació, d'acord amb les seves funcions i nivells de responsabilitat.</b>
<b>Acció</b>
<b>L2.O1.A2-</b> Proporcionar al personal electe formació específica en igualtat i perspectiva de gènere.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar al personal electe de la corporació l'accés a les accions formatives adreçades al personal de la Diputació de Tarragona en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.</li> <li>- Impartir una formació específica en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere adreçada al personal electe.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Que les persones de la corporació tinguin accés a les accions formatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.
<b>Responsable</b>
Unitat Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent
<b>Calendari</b>
A l'inici del mandat i durant tot el quadrienni
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de personal electe, desagregat per sexe, que ha realitzat accions formatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, adreçades al personal de la Diputació de Tarragona</li> <li>- Nombre de personal electe, desagregat per sexe, que ha realitzat l'acció formativa en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, adreçada al personal electe de la Diputació de Tarragona</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contractació d'una empresa especialitzada en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere per al personal directiu.</li> <li>- Econòmics.</li> </ul>
<b>Comentaris i observacions</b>

## Fitxa 5

<b>Objectiu específic</b>
<b>L2.O1 Sensibilitzar en igualtat de gènere de forma obligatòria i contínua al personal de la Diputació, d'acord amb les seves funcions i nivells de responsabilitat.</b>
<b>Acció</b>
<b>L2.O1.A3-</b> Realitzar campanyes de sensibilització i informació respecte del col·lectiu LGTBI.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Impulsar i participar en accions i campanyes de sensibilització respecte al col·lectiu LGTBI.
<b>Resultat de l'acció</b>
Que les persones de la corporació tinguin accés a les accions informatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.
<b>Responsable</b>
L'Àrea de Gestió de Persones i Talent
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de campanyes que s'han realitzat o impulsat.</li> <li>- Nombre de campanyes on s'ha participat (personal de la corporació).</li> <li>- Nombre d'accions informatives realitzades.</li> <li>- Nombre de persones (plantilla) participants en les campanyes realitzades</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Econòmics.
<b>Observacions</b>

## Fitxa 6

<b>Objectiu específic</b>
<b>L2.O2 Integrar la perspectiva de gènere en el pla anual de formació corporatiu.</b>
<b>Accions</b>
<p><b>L2.O2.A1-</b> Planificar accions formatives en matèria d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere de forma específica segons les funcions que es duen a terme i les necessitats requerides al lloc de treball.</p> <p><b>L2.O2.A2-</b> Oferir formació contínua en matèria d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere en format d'autoformació a tota la plantilla.</p> <p><b>L2.O2.A3-</b> Oferir formació contínua en matèria de LGTBI per a tota la plantilla.</p>
<b>Descripció de les actuacions</b>
Oferir, al pla de formació anual corporatiu, accions formatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, amb adaptació del contingut de les accions formatives a les funcions que es desenvolupen per part del personal de la corporació de les diferents àrees, departaments i unitats.
<b>Resultat de les accions</b>
Aconseguir integrar la perspectiva de gènere a les competències pròpies de tot el personal.
<b>Responsable</b>
Unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'accions formatives segons els diferents llocs de treballs i necessitats específiques.</li> <li>- Nombre d'accions formatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere i de formació i sensibilització LGTBI.</li> <li>- Nombre de persones que han realitzat les accions formatives, desagregades per sexe.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Econòmics, si s'escau.
<b>Observacions</b>
La implementació del Pla d'igualtat pot requerir que les persones que integren determinades unitats (exemple: Comunicació, Contractació...) necessitin formació específica en matèria d'igualtat, o bé aquelles persones treballadores que dins de les seves funcions realitzin atenció al públic o al servei dels municipis, i sempre que sigui necessari..



## Fitxa 7

<b>Objectiu específic</b>
<b>L2.O3 Establir un sistema de seguiment i control amb perspectiva de gènere de les accions formatives.</b>
<b>Acció</b>
<b>L2.O3.A1-</b> Implementar un sistema que permeti obtenir les dades desagregades per sexe, grup o categoria professional i unitat, departament o àrea.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Implementar un sistema de seguiment de les dades desagregades per sexe, grup o categoria professional, unitat, departament o àrea.
<b>Resultat de l'acció</b>
Mesurar la integració de la perspectiva de gènere a les accions formatives.
<b>Responsable</b>
Unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
Els indicadors es determinaran una vegada fixat el projecte.
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis.
<b>Observacions</b>
Quan estigui definit el projecte per implementar el sistema amb perspectiva de gènere, es determinaran els indicadors de seguiment i resultat del projecte.
En la mesura del possible, els indicadors es mostraran desagregats per sexe, així com referits a personal amb comandament o no, o per àrees i unitats.

## Fitxa 8

<b>Objectiu específic</b>
<b>L3.O1 Vetllar per la igualtat d'oportunitats en la promoció professional.</b>
<b>Acció</b>
<b>L3.O1.A1-</b> Facilitar l'accés a la promoció professional amb garantia d'igualtat d'oportunitats a tota la plantilla en servei actiu.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilitar un espai i difondre les accions formatives que s'ofereixen, per tal que les persones que es troben en excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla o de familiars, puguin estar informades i per tant accedir a les formacions.</li> <li>- Comunicar individualment a les persones que sol·liciten l'excedència voluntària per cura de fill o filla o familiars sobre la possibilitat d'accedir al pla de formació corporatiu.</li> <li>- Recomanar a les persones responsables de les persones que sol·liciten excedència per cura de fill o filla o familiars sobre la possibilitat d'accedir a la formació d'actualització relacionada amb les funcions del lloc de treball.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Fomentar que les persones en situació d'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla o de familiar, puguin accedir a les accions formatives i d'actualització.
<b>Responsable</b>
L'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Primer trimestre del 2024 i durant tot el quadrienni
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de persones, desagregades per sexe, que han estat informades de les accions formatives en situació d'excedència voluntària per cura de fills/es o familiars.</li> <li>- Nombre de persones que finalment s'han inscrit a les accions formatives durant l'excedència voluntària per cura de fills/es o familiars.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Comentaris i observacions</b>

## Fitxa 9

<b>Objectiu específic</b>
<b>L4.O1 Consolidar una política de conciliació, adreçada a tot el personal, que permeti avançar cap a una organització del temps de la vida laboral, personal i familiar que garanteixi poder gaudir en igualtat.</b>
<b>Accions</b>
<p><b>L4.O1.A1-</b>Sensibilitzar i difondre les mesures de conciliació entre la plantilla respecte a les mesures disponibles de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</p> <p><b>L4.O1.A2-</b> Crear, comunicar i posar a disposició de la plantilla un recull de totes les mesures corporatives en matèria de conciliació.</p> <p><b>L4.O1.A3-</b> Sensibilitzar i promoure la corresponsabilitat familiar i el repartiment de forma equilibrada de les tasques en l'àmbit personal.</p> <p><b>L4.O1.A5-</b> Comunicar, sensibilitzar i informar el personal masculí de la corporació sobre les mesures de conciliació existents, per tal de fomentar l'ús i el coneixement de la seva existència.</p>
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fer campanyes de difusió i accions de sensibilització a tot el personal de la corporació a través dels diferents mitjans que té la institució al seu abast.</li> <li>- Crear una guia o un document que sigui un recull de les mesures disponibles en aquesta matèria i posar-la a disposició de tot el personal de la corporació.</li> <li>- Realitzar una acció formativa específica que promogui la corresponsabilitat i el repartiment equilibrat de les tasques en l'àmbit personal.</li> <li>- Comunicar al personal masculí de la corporació les mesures de conciliació existents al seu abast.</li> </ul>
<b>Resultat de les accions</b>
Mantenir les polítiques i mesures de conciliació en la vida personal, familiar i laboral per a tot el personal de la corporació, de forma real, efectiva i equilibrada.
<b>Responsable</b>
Unitat de Desenvolupament de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent. Unitat de Relacions laborals de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent. Unitat d'Assistència tècnica de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Segon trimestre del 2024 i durant tot el quadrienni
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'accions de difusió i sensibilització realitzades.</li> <li>- Nombre de persones treballadores que han realitzat el curs desagregades per sexe.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis Recursos externs: econòmics, si s'escau
<b>Observacions</b>

## Fitxa 10

<b>Objectiu específic</b>
<b>L4.O1 Consolidar una política de conciliació, adreçada a tot el personal, que permeti avançar cap a una organització del temps de la vida laboral, personal i familiar que garanteixi poder gaudir en igualtat.</b>
<b>Acció</b>
<b>L4.O1.A4-</b> Desenvolupar i continuar amb el projecte dels espais de lactància amb l'objectiu de millorar i adaptar els espais a les necessitats que es derivin.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar els actuals espais habilitats per lactància.</li> <li>- Realitzar propostes per millorar els espais existents.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Desenvolupar els projectes d'espais de lactància amb l'objectiu de millorar-los i adaptar-los de manera progressiva a les necessitats que en cada cas es detectin.
<b>Responsable</b>
Unitat de Serveis Generals de l'Àrea de Serveis Interns
<b>Calendari</b>
Tercer trimestre del 2024 i durant tot el quadrienni
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'espais de lactància habilitats.</li> <li>- Nombre de millores efectuades als espais.</li> <li>- Nombre de persones treballadores que fan ús dels espais de lactància.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis Recursos externs: econòmics, si s'escau
<b>Observacions</b>

## Fitxa 11

<b>Objectiu específic</b>
<b>L4.O1 Consolidar una política de conciliació, adreçada a tot el personal, que permeti avançar cap a una organització del temps de la vida laboral, personal i familiar que garanteixi poder gaudir en igualtat.</b>
<b>Accions</b>
<b>L4.O1.A6-</b> Analitzar la possibilitat d'adoptar noves mesures de conciliació que millorin les existents.
<b>L4.O1.A7-</b> Mantenir i fomentar la formació d'interès corporatiu relacionada amb el lloc de treball en modalitat virtual o autoformació.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar les mesures de conciliació existents.</li> <li>- Revisar els ajuts d'assistència sanitària i fons social.</li> <li>- Revisar la formació des de la perspectiva de la conciliació de la vida personal i familiar amb accions concretes com potenciar que les accions formatives s'iniciïn a les 9.30 hores</li> </ul>
<b>Resultat de les accions</b>
Mantenir les polítiques i mesures de conciliació en la vida personal, familiar i laboral per a tot el personal de la corporació, de forma real, efectiva i equilibrada.
<b>Responsable</b>
Unitat Desenvolupament de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent. Unitat de Relacions Laborals de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent. Unitat de Gestió Econòmica i Nòmimes de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Quart trimestre del 2023 i durant tot el quadrienni
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de millores que s'han introduït al fons social.</li> <li>- Nombre de mesures de conciliació que s'han introduït.</li> <li>- % d'accions formatives ofertades en modalitat virtual o d'autoformació.</li> <li>- Nombre de persones que han sol·licitat el teletreball</li> <li>- Nombre de persones que han sol·licitat el teletreball, desagregada per sexe</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

## Fitxa 12

<b>Objectiu específic</b>
<b>L5.O1 Garantir la igualtat retributiva entre homes i dones, vetllar per la transparència i eliminar qualsevol factor que pugui provocar bretxa salarial entre dones i homes.</b>
<b>Accions</b>
<p><b>L5.O1.A1-</b> Realitzar l'auditoria retributiva a tenor del que regula la el RD 902/2020 per tal de realitzar el diagnòstic de la situació retributiva a la Diputació a través de l'avaluació dels llocs de treball i l'establiment d'un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives en cas de detectar-les d'acord amb la normativa vigent.</p> <p><b>L5.O1.A2-</b> Realitzar i tenir en compte la valoració de llocs de treball, per tal d'aplicar els principis d'adequació, totalitat i objectivitat.</p> <p><b>L5.O1.A3-</b>Realitzar anualment el registre retributiu.</p>
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analitzar en profunditat els resultats de l'auditoria retributiva.</li> <li>- Elaborar, si s'escau, un pla de millora.</li> </ul>
<b>Resultat de les accions</b>
Utilitzar els instruments que estableix la normativa vigent per tal d'analitzar la bretxa salarial per raó de gènere i garantir el principi d'igualtat retributiva.
<b>Responsable</b>
Unitat de Sistemes d'Informació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent Unitat de Provisió de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent
<b>Calendari</b>
Quart trimestre del 2023, 2024, 2026 i 2027 (acció 1)  Primer trimestre del 2024 (acció 2)  Quart trimestre del 2023, 2024, 2026 i 2027 (acció 3)
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de la bretxa salarial amb caràcter anual.</li> <li>- Número de mesures proposades.</li> <li>- Número de mesures implementades.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis Recursos externs: econòmics, si s'escau
<b>Observacions</b>

## Fitxa 13

<b>Objectiu específic</b>
<b>L6.O1 Promoure totes aquelles accions, actuacions i formacions que permetin unes condicions i espais de treball lliures d'assetjament.</b>
<b>Acció</b>
<b>L6.O1.A1-</b> Actualitzar i digitalitzar el procediment de comunicació al personal de nova incorporació, respecte a l'existència i contingut dels protocols de prevenció i tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de la Diputació de Tarragona, així com l'espai existent a la intranet sobre aquesta matèria.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantenir i millorar la comunicació de les qüestions en matèria d'igualtat, protocols per a la prevenció i tractament de l'assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, de la Diputació de Tarragona i els seus Centres Educatius drets de les víctimes de violència de gènere i violència sexual.</li> <li>- Informar a les noves incorporacions sobre l'obligació de realitzar accions formatives sobre els protocols d'assetjament de la Diputació de Tarragona i sobre la prevenció de riscos al lloc de treball.</li> <li>- Implementar un sistema digital per a les comunicacions, en matèria d'assetjament, de digitalització de la comunicació al personal de nova incorporació de la corporació.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Que tot el personal de la corporació tingui coneixement i constància de l'existència dels protocols per a la prevenció i tractament de l'assetjament en qualsevol de les seves modalitats, de la Diputació de Tarragona.
<b>Responsable</b>
Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Col·laboradors</b>
Àrea de Tecnologies de la Informació i la Comunicació. Unitat de Vinculació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent. Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent. Unitat de Seguretat i Salut de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Primer trimestre del 2024
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
Nombre del persones de nova incorporació que han realitzat les accions formatives obligatòries.
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis Recursos externs: econòmics, si s'escau
<b>Observacions</b>

## Fitxa 14

<b>Objectiu específic</b>
<b>L6.O1. Promoure totes aquelles accions, actuacions i formacions que permetin unes condicions i espais de treball lliures d'assetjament.</b>
<b>Acció</b>
<b>L6.O1.A2-</b> Mantenir actualitzats i revisats els protocols de prevenció i tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de la Diputació de Tarragona, d'acord amb el que reguli la normativa vigent.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir un procediment d'actualització dels protocols d'assetjament existents a la Diputació de Tarragona que sigui el més àgil possible.</li> <li>- Mantenir actualitzats els protocols d'assetjament existents a la Diputació de Tarragona.</li> <li>- Determinar propostes de millora en base a l'avaluació dels casos tractats.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Disposar dels protocols de prevenció i tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de la Diputació de Tarragona, actualitzats.
<b>Responsable</b>
Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Primer trimestre del 2025
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de millores proposades</li> <li>- Nombre de millores implementades.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>



## Fitxa 15

<b>Objectiu específic</b>
<b>L6.O1 Promoure totes aquelles accions, actuacions i formacions que permetin unes condicions i espais de treball lliures d'assetjament.</b>
<b>Acció</b>
<b>L6.O1.A3-</b> Incloure dins del pla de formació corporatiu accions d'autoformació obligatòries sobre els protocols de la Diputació de Tarragona per a la prevenció i el tractament de l'assetjament laboral.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Incloure al pla de formació corporatiu una acció formativa adreçada a tot el personal de la corporació sobre els protocols existents a la Diputació de Tarragona.
<b>Resultat de l'acció</b>
Que tot el personal de la corporació disposi de coneixements bàsics del contingut dels protocols de prevenció i tractament de l'assetjament de la Diputació de Tarragona.
<b>Responsable</b>
Unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Primer trimestre del 2025
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de persones que han realitzat el curs amb caràcter anual i desagregat per sexe.</li> <li>- % de persones de tota la plantilla que han realitzat aquesta formació.</li> <li>- % de persones que ocupen llocs de treball amb comandament que han fet la formació</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis Recursos externs: econòmics, si s'escau.
<b>Observacions</b>
La unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent valorarà si l'acció formativa es pot duu a terme amb recursos intens o externs, i posteriorment es concretarà quins recursos econòmics es necessiten.

## Fitxa 16

<b>Objectiu específic</b>
<b>L6.O2 Promoure totes aquelles accions, actuacions i formacions que permetin unes condicions i espais de treball lliures d'assetjament als centres educatius, tenint en compte les seves particularitats.</b>
<b>Accions</b>
<p><b>L6.O2.A1-</b> Incloure en les normes d'organització i funcionament dels centres educatius (NOFC), els deures i responsabilitats de l'alumnat i les famílies regulades al protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament dels centres educatius de la Diputació de la Tarragona.</p> <p><b>L6.O2.A2-</b> Incloure en les NOFC la conducta objecte de sanció per l'assetjament de l'alumnat envers el personal dels centres educatius.</p> <p><b>L6.O2.A3-</b> Incloure mesures de prevenció respecte de qualsevol classe d'assetjament per part de l'alumnat cap al personal dels centres educatius.</p>
<b>Resultat de les accions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establir mesures preventives adreçades als centres educatius sobre qualsevol conducta o acte d'assetjament envers la comunitat educativa.</li> <li>- Incloure a les NOFC les conductes objecte de sanció de l'assetjament de l'alumnat envers la comunitat educativa.</li> <li>- Informar a l'alumnat i les famílies dels drets i responsabilitats regulats al protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament en els centres educatius a través de les NOFC.</li> </ul>
<b>Descripció de les actuacions</b>
Assegurar el coneixement i compliment, per part de la comunitat educativa, dels deures i responsabilitats incloses al protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament i les conseqüències del seu incompliment.
<b>Responsable</b>
Unitat de Gestió de Centres Educatius de l'Àrea del SAC.
<b>Calendari</b>
Primer trimestre del 2024
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
- Nombre de mesures preventives implementades.
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

## Fitxa 17

<b>Objectiu específic</b>
<b>L6.O3 Garantir la llibertat sexual de forma integral d'acord amb la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.</b>
<b>Acció</b>
<b>L6.O3.A1-</b> Garantir la llibertat sexual i la protecció de les persones davant de conductes i delictes contra la llibertat sexual i la seva integritat moral.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Promoure la llibertat sexual i integritat moral a l'àmbit laboral mitjançant campanyes de sensibilització adreçades al personal de la Diputació de Tarragona.
<b>Resultat de l'acció</b>
Prevenir la comissió de delictes o conductes contra la llibertat sexual i integritat moral a l'àmbit laboral.
<b>Responsable</b>
Unitat de Comunicació del Gabinet de Presidència i Planificació. Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de campanyes de sensibilització realitzades.</li> <li>- Nombre de persones participants als actes i campanyes, si s'escau.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

## Fitxa 18

<b>Objectiu específic</b>
<b>L6.O4 Elaborar un protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament del col·lectiu LGTBI.</b>
<b>Acció</b>
<b>L6.O4.A1-</b> Elaborar un protocol específic per a la prevenció i tractament de l'assetjament específic pel col·lectiu LGTBI.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un procediment específic per a la prevenció i tractament de l'assetjament del col·lectiu LGTBI.</li> <li>- Integrar aquest procediment als protocols existents a la Diputació de Tarragona.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Disposar d'un protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament específic pel col·lectiu LGTBI.
<b>Responsable</b>
Unitat de Relacions Laborals de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent. Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Darrer trimestre del 2023.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament del col·lectiu LGTBI</li> <li>- Nombre anual de mesures preventives i/o sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures)</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

## Fitxa 19

<b>Objectiu específic</b>
<b>L7.O1 Implementar la igualtat i la perspectiva de gènere de forma transversal a la institució (interna i externament).</b>
<b>Acció</b>
<b>L7.O1.A1-</b> Aprovar un pla específic pel col·lectiu LGTBI d'acord a la Llei Orgànica 1/2023, de 28 de febrer que garanteixi la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGTBI a l'àmbit laboral.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Detectar les necessitats concretes del col·lectiu LGTBI a la Diputació de Tarragona.</li> <li>- Establir un pla d'acció específic per la promoció i protecció del col·lectiu LGTBI.</li> <li>- Integrar aquest pla d'acció específic del col·lectiu LGTBI a la normativa interna de la Diputació de Tarragona.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Integrar el valor de la igualtat d'oportunitats tant en la cultura com en el si de l'organització.
<b>Responsable</b>
Unitat de Relacions Laborals de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.  Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Segon trimestre del 2024
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de millores proposades.</li> <li>- Número de millores implementades.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

## Fitxa 20

<b>Objectiu específic</b>
<b>L7.O1 Implementar la igualtat i la perspectiva de gènere de forma transversal a la institució, de forma interna i externa.</b>
<b>Acció</b>
<b>L7.O1.A2-</b> Incloure al conveni col·lectiu i al pacte de condicions “el principi d’igualtat d’oportunitats” com a clàusula declarativa i transversal, i menció expressa al col·lectiu LGTBI
<b>Descripció de les actuacions</b>
Incorporar de forma expressa i diferenciada el principi d’igualtat d’oportunitats com a clàusula transversal dins el Conveni col·lectiu i el Pacte de condicions.
<b>Resultat de l’acció</b>
Integrar el valor de la igualtat d’oportunitats tant en la cultura com en el si de l’organització.
<b>Responsable</b>
Unitat de Relacions Laborals de l’Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Quart trimestre del 2024
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
S’ha incorporat al conveni col·lectiu i al pacte de condicions “el principi d’igualtat d’oportunitats”.
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

## Fitxa 21

<b>Objectiu específic</b>
<b>L7.O1 Implementar la igualtat i la perspectiva de gènere de forma transversal a la institució, de forma interna i externa.</b>
<b>Acció</b>
<b>L7.O1.A3-</b> Establir en el procediment d'acollida del personal de nova incorporació la informació i formació bàsica en matèria d'igualtat.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar al personal de nova incorporació sobre el contingut de l'espai d'igualtat a la Intranet corporativa.</li> <li>- Oferir al personal de nova incorporació autoformació en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Integrar el valor de la igualtat d'oportunitats tant en la cultura com en el si de l'organització.
<b>Responsable</b>
Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent. Unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Quart trimestre del 2023
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de persones de nova incorporació que han realitzat la formació en igualtat i perspectiva de gènere.</li> <li>- % de persones de nova incorporació a l'organització que han realitzat formació en igualtat i perspectiva de gènere.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis Recursos externs: econòmics, si s'escau.
<b>Observacions</b>
La unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent valorarà si l'acció formativa es pot duu a terme amb recursos intens o externs, i posteriorment es concretarà quins recursos econòmics es necessiten.

## Fitxa 22

<b>Objectiu específic</b>
<b>L7.O1 Implementar la igualtat i la perspectiva de gènere de forma transversal a la institució, de forma interna i externa.</b>
<b>Acció</b>
<b>L7.O1.A4-</b> Implementar, en la mesura que sigui possible, en els programes, processos i procediments les dades desagregades per sexe.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Establir mecanismes d'obtenció i gestió de dades que permetin la introducció i tractament de dades de forma desagregada per sexe.
<b>Resultat de l'acció</b>
Integrar el valor de la igualtat d'oportunitats tant en la cultura com en el si de l'organització.
<b>Responsable</b>
Totes les Àrees i Organismes Autònoms.
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de programes, processos i procediments que han implementat el sistema desagregat per sexe.</li> <li>- % de programes, processos i procediments de la Diputació que disposen del sistema desagregat per sexe.</li> <li>- Número d'àmbits amb dades desagregades per sexe.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
<p>Recursos propis</p> <p>Recursos externs: econòmics, si s'escau.</p>
<b>Observacions</b>



## Fitxa 23

<b>Objectiu específic</b>
<b>L7.O1 Implementar la igualtat i la perspectiva de gènere de forma transversal a la institució, de forma interna i externa.</b>
<b>Acció</b>
<b>L7.O1.A5-</b> Vetllar perquè les comissions estiguin formades tenint en compte la perspectiva de gènere, sempre que sigui possible.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar a tota l'organització de la necessitat de constituir, sempre que sigui possible, les comissions segons criteris de paritat de gènere.</li> <li>- Promoure criteris d'equilibri per constituir les comissions amb perspectiva de gènere.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Integrar el valor de la igualtat d'oportunitats tant en la cultura com en el si de l'organització.
<b>Responsable</b>
Totes les Àrees i Organismes Autònoms.
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
% de paritat de gènere de les comissions de treball, comissions informatives, comissions de negociació...
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>
La constitució de les comissions ve determinada per la finalitat i l'objectiu d'aquesta, motiu pel qual, la selecció dels membres que la conformen atén a criteris tècnics i d'especialitat i és possible que no pugui ser paritària quant al gènere. No obstant, s'ha de vetllar i fomentar la paritat.

## Fitxa 24

<b>Objectiu específic</b>
<b>L7.02 Incloure la perspectiva de gènere en la contractació pública.</b>
<b>Accions</b>
<p><b>L7.02.A1-</b> Revisar la guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics.</p> <p><b>L7.02.A2-</b> Garantir la perspectiva de gènere en els plecs de clàusules de contractació.</p>
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establir una guia de referència (pròpia o externa) per incorporar la perspectiva de gènere en la contractació pública de la corporació.</li> <li>- Incloure la perspectiva de gènere en la contractació pública.</li> </ul>
<b>Resultat de les accions</b>
Gestionar la contractació pública amb perspectiva de gènere.
<b>Responsable</b>
Unitat de Contractació i Expropiacions de l'Àrea de Serveis interns.
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de contractes de la Diputació i dels seus organismes autònoms que inclouen la perspectiva de gènere.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

## Fitxa 25

<b>Objectiu específic</b>
<b>L7.O3 Assumir per part de totes les àrees i organismes autònoms la responsabilitat i el compromís respecte al Pla d'Igualtat així com el seu desenvolupament dels objectius i les accions.</b>
<b>Acció</b>
<b>L7.O3.A1-</b> Informar a totes les àrees i organismes autònoms del contingut del Pla d'Igualtat (objectius i accions a desenvolupar)
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicar el II Pla d'Igualtat a les àrees i organismes autònoms.</li> <li>- Programar reunions a les àrees o unitats que han de desplegar les accions incloses al II Pla d'Igualtat.</li> <li>- Acompanyar a les àrees o unitats en el seguiment de les accions concretes que han d'aplicar, integrar o implementar.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assolir el compromís de la implementació del Pla d'Igualtat per part de tota la corporació.</li> <li>- Difondre el Pla i facilitar la informació i la formació a totes les persones de l'organització implicades en el desenvolupament dels objectius i les accions del pla.</li> </ul>
<b>Responsable</b>
Totes les àrees i organismes autònoms
<b>Calendari</b>
Quart trimestre del 2023.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
% d'àrees o unitats informades.
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>
En funció de les accions a implementar s'utilitzarà amb cada àrea o organisme autònom el mitjà o canal de comunicació més adient.

## Fitxa 26

<b>Objectiu específic</b>
<b>L8.O1-Incorporar la perspectiva de gènere en la política i en els programes de seguretat i salut laboral de la corporació.</b>
<b>Acció</b>
<b>L8.O1.A1-</b> Realitzar accions formatives d'actualització en matèria d'igualtat als membres del Comitè de Seguretat i Salut.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Formar als membres del Comitè de Seguretat i Salut en matèria d'igualtat.
<b>Resultat de l'acció</b>
Garantir la perspectiva de gènere en matèria de seguretat i salut laboral.
<b>Responsable</b>
Unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Primer trimestre del 2024.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- % dels membres del Comitè de Seguretat i Salut que ha realitzat formació en matèria d'igualtat.</li> <li>- Número d'accions formatives adreçades als membres del Comitè de Seguretat i Salut.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
<p>Recursos propis</p> <p>Recursos externs: econòmics, si s'escau.</p>
<b>Observacions</b>
La unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent valorarà si l'acció formativa es pot duu a terme amb recursos intens o externs, i posteriorment es concretarà quins recursos econòmics es necessiten.

## Fitxa 27

<b>Objectiu específic</b>
<b>L8.O1-Incorporar la perspectiva de gènere en la política i en els programes de seguretat i salut laboral de la corporació.</b>
<b>Acció</b>
<b>L8.O1.A2-</b> Donar a conèixer el procediment d'avaluació de riscos que inclou a les treballadores en situació d'embaràs i lactància.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Comunicar a les persones que ocupen els llocs de treball amb risc per l'embaràs o lactància, el procediment específic d'avaluació del risc en el cas d'embaràs o lactància.
<b>Resultat de l'acció</b>
Garantir la perspectiva de gènere en matèria de seguretat i salut laboral.
<b>Responsable</b>
Unitat de Seguretat i Salut de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de persones que han fet la comunicació d'embaràs o període de lactància.</li> <li>- Nombre de persones que han sol·licitat l'avaluació específica del lloc per embaràs o lactància.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

## Fitxa 28

<b>Objectiu específic</b>
<b>L9.O1 Regular i incloure en la normativa interna les mesures i els drets que tenen les persones víctimes de violència de gènere d'acord amb la normativa vigent.</b>
<b>Accions</b>
<p><b>L9.O1.A1-</b> Recollir en un document tots els drets i mesures que la llei contempla per les víctimes de violència de gènere.</p> <p><b>L9.O1.A2-</b> Incloure un apartat específic a l'espai d'igualtat del la Intranet corporativa per les víctimes de violència de gènere.</p> <p><b>L9.O1.A3-</b> Comunicar difondre aquests espais, drets i recursos de què disposen les víctimes de violència de gènere.</p> <p><b>L9.O1.A4-</b> Impulsar i participar en campanyes de sensibilització internes i externes en matèria de violència de gènere.</p>
<b>Resultat de les accions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un document que reculli tots els drets laborals de les víctimes de violència de gènere i violència sexual.</li> <li>- Establir a l'apartat d'Igualtat de la Intranet corporativa un espai concret i específic per a les víctimes de violència de gènere i de violència sexual on puguin trobar tota la informació necessària.</li> <li>- Destacar a l'espai d'Igualtat la informació relativa de la violència de gènere i violència sexual.</li> </ul>
<b>Descripció de les actuacions</b>
Que les víctimes de violència de gènere a l'àmbit laboral de la Diputació de Tarragona puguin estar informades dels seus drets i que la resta de la plantilla sigui coneixedora d'aquests drets i del compromís de la corporació en aquesta matèria.
<b>Responsable</b>
Unitat de Relacions Laborals de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent. Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Primer trimestre del 2024.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número d'accions realitzades</li> <li>- Número de campanyes realitzades</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

## Fitxa 29

<b>Objectiu específic</b>
<b>L10.O1 Incloure la perspectiva de gènere de forma transversal en matèria de comunicació (interna i externa), així com en la imatge corporativa.</b>
<b>Acció</b>
<b>L10.O1.A1-Vetllar perquè s'inclougi la perspectiva de gènere en els documents de treball interns i externs de la corporació.</b>
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formar a les persones encarregades de la comunicació corporativa sobre la perspectiva de gènere en l'àmbit de la comunicació.</li> <li>- Revisar i actualitzar la comunicació corporativa amb perspectiva de gènere.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Comunicar de manera interna i externa, sense la presència de cap element sexista o discriminatori per contribuir a la igualtat de gènere.
<b>Responsable</b>
La Unitat de Comunicació del Gabinet de Presidència i Comunicació. La Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'accions formatives adreçades a les persones encarregades de la comunicació corporativa.</li> <li>- % de persones encarregades de la comunicació corporativa que han realitzat la formació.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis Recursos externs: econòmics, si s'escau.
<b>Observacions</b>

## Fitxa 30

<b>Objectiu específic</b>
<b>L10.O1 Incloure la perspectiva de gènere de forma transversal en matèria de comunicació (interna i externa), així com en la imatge corporativa.</b>
<b>Acció</b>
<b>L10.O1.A2</b> -Impulsar i dotar de contingut l'espai d'igualtat en els diferents apartats que contempla.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Organitzar tot el contingut en matèria d'igualtat, d'acord amb els àmbits que es tracten al Pla d'Igualtat.
<b>Resultat de l'acció</b>
Comunicar de manera interna i externa, sense la presència de cap element sexista o discriminatori per contribuir a la igualtat de gènere.
<b>Responsable</b>
Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
Nombre d'accions de comunicació actualitzades
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>



## Fitxa 31

<b>Objectiu específic</b>
<b>L10.O1 Incloure la perspectiva de gènere de forma transversal en matèria de comunicació (interna i externa), així com en la imatge corporativa.</b>
<b>Acció</b>
<b>L10.O1.A3-</b> Revisar la web de la corporació i la Intranet des d'una perspectiva de gènere, continguts i imatges que fomentin i promoguin la igualtat.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar el contingut de la web corporativa i la Intranet des d'una perspectiva de gènere.</li> <li>- Mantenir actualitzats els continguts de la web corporativa i la Intranet des de la perspectiva de gènere.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Comunicar de manera interna i externa, sense la presència de cap element sexista o discriminatori per contribuir a la igualtat de gènere.
<b>Responsable</b>
Unitat de Comunicació de l'Àrea del Gabinet de Presidència i Planificació. Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
Nombre d'actualitzacions realitzades
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

## Fitxa 32

<b>Objectiu específic</b>
<b>L10.O1 Incloure la perspectiva de gènere de forma transversal en matèria de comunicació (interna i externa), així com en la imatge corporativa.</b>
<b>Acció</b>
<b>L10.O1.A4-</b> Dotar a tot el personal de la corporació de mitjans o recursos digitals en matèria de l'ús de llenguatge no sexista, inclusiu i amb perspectiva de gènere.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incloure al Pla de formació accions formatives relacionades amb l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista.</li> <li>- Proporcionar al personal de la corporació els instruments i materials necessaris, per poder realitzar les tasques de comunicació interna com en l'externa amb la perspectiva de gènere.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Comunicar de manera interna i externa, sense la presència de cap element sexista o discriminatori per contribuir a la igualtat de gènere.
<b>Responsable</b>
Unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Quart trimestre del 2023 i durant tot el quadrienni
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'accions formatives ofertes.</li> <li>- Nombre de persones treballadores que han realitzat accions formatives relacionades amb l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
Recursos externs: econòmics, si s'escau.
<b>Observacions</b>
La unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent valorarà si l'acció formativa es pot duu a terme amb recursos intens o externs, i posteriorment es concretarà quins recursos econòmics es necessiten.

## Fitxa 33

<b>Objectiu específic</b>
<b>L10.O2 Integrar la igualtat de tracte i no discriminació al web corporatiu.</b>
<b>Acció</b>
<b>L10.O2.A1-</b> Introduir mesures que facilitin l'accés al web corporatiu a les persones usuàries, persones amb discapacitat i persones grans.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Implementar mecanismes, aplicacions i mesures que facilitin l'accés al web corporatiu.
<b>Resultat de l'acció</b>
Garantir la igualtat de tracte i no discriminació en l'accés al web, per part de les persones usuàries, persones amb discapacitat i persones grans.
<b>Responsable</b>
Unitat de Comunicació de l'Àrea del Gabinet de Presidència i Planificació.
<b>Calendari</b>
Primer trimestre del 2024.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
Nombre de mesures implementades.
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Diputació de Tarragona. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Enx amb el CVE 59CCB80E3C3842D58F8DF0842CDE9D69 i data d'emissió 27/03/2024 a les 09:14:35

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:

Josep Maria Sabaté Vidal - DNI \*\* (TCAT) el dia 18/03/2024 a les 09:31:49 i \*\* Noemí Llauredó i Sans (R:P4300000I) el dia 19/03/2024 a les 10:26:38

## REGLAMENT REGULADOR DE LA COOPERACIÓ DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA AMB ELS ENS LOCALS MITJANÇANT CONCERTACIÓ

### Exposició de motius

En compliment del que disposa l'article 36.1 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, la Diputació de Tarragona presta assistència i cooperació jurídica, econòmica i tècnica als municipis, especialment als de menor capacitat econòmica.

D'acord amb l'article 36.2.a de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, l'esmentada assistència i cooperació s'articula mitjançant un pla provincial de cooperació a les obres i serveis de competència municipals, el qual conté una memòria justificativa dels objectius i dels criteris de distribució dels fons, criteris que en tot cas han de ser objectius i equitatius. Amb la concertació, l'esmentat pla provincial de cooperació s'instrumenta mitjançant els convenis de concertació resultat del present Reglament i del Pla de cooperació mitjançant concertació que el desenvolupa.

Amb aquesta regulació es donarà compliment a un dels principis que regeixen l'activitat de la Diputació de Tarragona, com és el de la millora contínua en la prestació dels serveis d'assistència i cooperació amb els ens locals que esdevé en un compromís transversal per a tota l'organització.

El Pla de Mandat de la Diputació de Tarragona 2023-2027, en el marc de l'Eix 4 de Digitalització i modernització de la Diputació i els serveis que presta, recull la Línia Estratègica 08 de Modernització dels sistemes interns i dels serveis que presta la Diputació, incloent mecanismes com la concertació. Així, la concertació es constitueix com un model de gestió, en el qual els ens locals de les nostres comarques i la Diputació, aposten per un treball conjunt per a fixar les prioritats de les polítiques municipals a desenvolupar en un període de temps determinat, establint-se entre tots dos una relació de bilateralitat, amb absolut respecte a l'autonomia local.

El Reglament de cooperació està alineat amb l'Objectiu de Desenvolupament Sostenible (ODS) núm. 17 d'Aliança pels objectius en tant que enforteix els mitjans per a implementar i revitalitzar l'aliança mundial per al desenvolupament sostenible millorant la coherència de les polítiques per al desenvolupament sostenible.

Aquest model de gestió s'ordena a través del Pla de cooperació, que esdevé la normativa que regula la cooperació de la Diputació envers els ens locals de la demarcació mitjançant la concertació. Els convenis de concertació concreten per a cada ens local l'aplicació del Pla de cooperació. En aquests convenis es recull la manera com la Diputació dona suport per a l'assoliment dels objectius locals.

Enfront del model de subvenció, en el qual les entitats locals s'acullen a un finançament condicionat regit pel principi de jerarquia, la concertació aposta per la cooperació entre la Diputació i els ens municipals per a abordar amb èxit i de manera global les polítiques públiques locals.

Així, la Diputació de Tarragona crea un model de cooperació amb els ens locals propi, innovador i diferenciat, amb el qual desplega la seva política d'assistència i cooperació amb els governs locals de les comarques del Camp de Tarragona, Terres de l'Ebre i el Baix Penedès i reforça la seva raó de ser: estar al servei del reequilibri territorial, la cohesió social, la sostenibilitat i la garantia que qualsevol persona amb independència del lloc on visqui tingui accés als serveis essencials amb uns estàndards de qualitat similars.

Aquest model de concertació es basa en un model de governança diferenciat: la cooperació integrada i transparent, la planificació, l'avaluació, la millora continua, la participació i l'escolta activa dels governs locals.

La concertació abasta tant municipis com també entitats municipals descentralitzades i comarques. Les entitats municipals descentralitzades, en tant que desenvolupen competències municipals d'acord amb l'article 82 del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat per Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, i les comarques pel fet que també treballen per assegurar la correcta prestació de les competències municipals (art. 85) i en relació a les quals, l'article 92 de la mateixa norma preveu que les diputacions puguin cooperar econòmicament per a l'efectivitat dels serveis públics municipals.

## Capítol I. Disposicions generals

### Article 1. Objecte

1. Aquest reglament té per objecte regular la cooperació de la Diputació de Tarragona amb els ens locals per a la prestació de l'assistència econòmica i tècnica, mitjançant el procés de concertació, en el marc que regula per l'article 36.2.a) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local i la disposició addicional vuitena de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions.

La concertació és un sistema de cooperació en el qual la Diputació de Tarragona i la resta d'ens locals aposten per un treball conjunt per fixar les prioritats polítiques municipals a desenvolupar en un període de temps determinat, establint-se entre tots dos una relació de bilateralitat, amb absolut respecte a l'autonomia local i, alhora, estant al servei del reequilibri territorial, la cohesió social, la sostenibilitat i la garantia que qualsevol persona amb independència del lloc on visqui, tingui accés als serveis essencials amb uns estàndards de qualitat similar.

La Diputació de Tarragona promou la qualitat, la transparència, l'avaluació i el desenvolupament de mecanismes de participació i escolta activa dels governs locals, com a mecanismes per a fomentar el bon govern i la integritat institucional del municipis i a oferir respostes eficients, equitatives, transparents i adaptades als principals reptes i demandes reals del territori.

2. L'acció concertada té els objectius següents:

- a) Optimitzar la gestió del finançament de la Diputació a favor de les entitats locals del Camp de Tarragona, Terres de l'Ebre i Baix

Penedès. Amb aquest objectiu es pretén aconseguir els resultats següents:

- 1) Facilitar la planificació dels ens locals per tal que tinguin una certesa més real de quin és el suport que els oferirà la Diputació de Tarragona amb un finançament garantit i amb la concreció de l'objecte d'aquest finançament.
  - 2) Simplificar la tramitació i la documentació que els ens locals han de presentar.
  - 3) Flexibilitzar la gestió del finançament de les inversions per adaptar-la al cicle inversor dels ens locals i evitar les pèrdues de finançament.
- b) Gestionar de forma global el finançament i les assistències per part de la Diputació de Tarragona. Els resultats esperats són els següents:
- 1) Augment del valor afegit de les assistències.
  - 2) Major eficiència dels recursos aplicats a les polítiques públiques.
3. No formen part de la concertació els mecanismes de foment i d'assistència següents:
- a) Les subvencions de concessió directa, tant les previstes nominativament al pressupost, com aquelles en les que s'acrediten raons d'interès públic, social, econòmic o humanitari.
  - b) Les convocades mitjançant el procediment de concurrència competitiva sempre que es justifiqui la seva convocatòria per a programes específics.
  - c) Les aportacions de la Diputació a entitats en les quals participi en compliment de les seves obligacions.
  - d) Els convenis de col·laboració subscrits amb altres administracions públiques.
  - e) Tots aquells altres mecanismes de cooperació i col·laboració no fonamentats en la concertació.

## Article 2. Principis orientadors

Els principis bàsics per a la cooperació mitjançant la concertació són els següents:

- a) **Autonomia local:** els ens locals, conscients de les seves obligacions, coneixen tots els recursos econòmics i tècnics que ofereix la Diputació de Tarragona per planificar, gestionar els seus serveis, complir les seves obligacions i executar les inversions amb la finalitat d'impulsar les polítiques pròpies durant el mandat.
- b) **Diversitat i flexibilitat:** es reconeix la diversitat territorial i les diferents capacitats tècniques i econòmiques dels ens locals.
- c) **Treball en xarxa:** es fomenta el treball conjunt per a assolir uns objectius comuns, sumant esforços i recursos i, a més, s'ofereixen els recursos econòmics i tècnics des d'una perspectiva global i integral.

- d) **Actuacions concertades:** la Diputació de Tarragona impulsa els mecanismes de relació amb els governs locals de forma col·laborativa, aportant una visió supramunicipal i garantista per a la prestació integral i adequada del serveis municipals.
- e) **Sostenibilitat:** els recursos concertats es poden prioritzar per aconseguir un model de societat més sostenible, econòmica, social i mediambiental.
- f) **Gestió més eficient:** s'aposta pel màxim aprofitament dels recursos i la simplificació de la gestió.
- g) **Bon govern:** s'evoluciona cap a un model de relació amb els ens locals més transparent i participatiu, d'escolta activa i d'avaluació dels resultats i de rendició de comptes. Les actuacions s'avaluen des de diferents aspectes (indicadors) i es comunica el resultat als ens locals.

### Article 3. Destinataris

La cooperació de la Diputació de Tarragona, mitjançant el procés de concertació, es pot prestar als ens locals següents:

- a) Ajuntaments.
- b) Entitats municipals descentralitzades.
- c) Consells comarcals.

### Article 4. Àmbits de la concertació

1. La concertació de la Diputació de Tarragona es vertebrada a partir de l'acció conjunta dels dos instruments de cooperació següents:

- a) **Assistència econòmica** que es presta mitjançant els programes regulats en el Pla de cooperació mitjançant concertació amb la finalitat de promoure l'execució d'inversions, activitats i serveis. Aquesta cooperació econòmica es basa en una dotació garantida determinada per una fórmula de repartiment pública, transparent, coneguda prèviament pels ens locals i que vetlla per l'equilibri territorial.
- b) **Assistència tècnica** que consisteix en el suport i assessorament del personal de la Diputació perquè els ens locals puguin desenvolupar la seva activitat i prestar els serveis de la seva competència a la ciutadania.

2. L'assistència econòmica i tècnica es presten d'acord amb les condicions específiques que regula el Pla de cooperació mitjançant concertació.

### Article 5. Mecanismes de col·laboració i coordinació

1. S'han d'establir fórmules específiques de col·laboració amb els consells comarcals a l'efecte de coordinar l'exercici de les competències respectives en les accions que representin un benefici per als municipis i evitar duplicitats.

2. Així mateix, s'han d'impulsar formes de col·laboració amb altres administracions per tal d'aconseguir la implementació de les polítiques municipals.



## Article 6. Concertació i coordinació municipal

1. El servei o unitat que tingui al seu càrrec dins de l'organització corporativa les accions de concertació, cooperació i coordinació municipal és responsable de les accions següents:

- a) Impulsar i tramitar el procés de concertació des del seu inici fins a la formalització dels convenis de concertació i les corresponents addendes, si s'escau.
- b) Coordinar la gestió de les diferents unitats de l'organització amb l'objectiu de treballar de forma eficient les actuacions concertades.
- c) Oferir un suport integral i coordinat als ens locals per acompanyar-los en tot el procés.
- d) Assistir, supervisar i impulsar l'actuació dels ens locals per l'assoliment de les actuacions concertades.
- e) Realitzar el seguiment, control i avaluació de tota la gestió concertada.

## Capítol 2. El procés de concertació

### Article 7. Iniciació

1. La Diputació de Tarragona inicia el procés de concertació amb l'aprovació del Reglament regulador de la cooperació amb els ens locals mitjançant concertació.

2. El Pla de cooperació mitjançant concertació desenvoluparà el present Reglament i ambdós documents constitueixen el marc d'ordenació de la concertació.

### Article 8. Pla de cooperació mitjançant concertació

1. El Pla de cooperació mitjançant concertació té caràcter plurianual i regula la cooperació de la Diputació amb els ens locals per a l'execució d'obres i serveis de competència municipal.

Aquesta cooperació econòmica pels municipis i entitats municipals descentralitzades es pot complementar amb l'assistència tècnica i jurídica que preveu l'article 36.1.a) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.

Pel que fa a les comarques, el Pla de Concertació esdevé el mecanisme mitjançant el qual la Diputació pot cooperar econòmicament per a l'efectivitat dels serveis municipals d'acord amb l'article 92.2 del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat per Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

2. Com a mínim determina els continguts següents:

- a) **Objecte i finalitat** des d'un enfocament integral com a instrument facilitador i transversal de la concertació amb els ens locals.
- b) **Destinataris:** requisits i obligacions específiques.

- c) **Programes** concertats adscrits a diferents àmbits d'actuació i que permetin finançar les inversions i els serveis dels ens locals.
- d) **Abast temporal** que permeti als ens locals la planificació de les estratègies municipals.
- e) **Dotació econòmica garantida** i coneguda per a cada ens local determinada per una fórmula de repartiment objectiva, equitativa, pública i transparent.
- f) **Actuacions i percentatges** de finançament.
- g) **Establiment dels terminis d'execució i justificació.**
- h) **Documentació justificativa** per evidenciar el compliment dels objectius concertats.
- i) **Establiment i determinació del procediment de control financer.**
- j) **Mecanismes de correcció, resolució i reintegrament.**
- k) **Difusió** de les actuacions concertades.
- l) **Concreció de les funcions del servei o unitat que tingui el seu càrrec l'acció de concertació i coordinació corporatives.**

#### **Article 9. Meses de concertació**

1. El procés de pacte i acord de les actuacions, en execució del Pla de cooperació mitjançant concertació, s'articula mitjançant les meses de concertació.
2. La mesa de concertació, amb caràcter general, pot constituir-se en una reunió bilateral amb representants dels ens locals i de la Diputació de Tarragona.
3. Sense l'acord d'ambdues parts sobre el contingut del Pla de concertació, no es podrà aprovar el conveni de concertació.
4. La participació dels ens locals en el procés negociador sobre la cooperació econòmica i tècnica és requisit preceptiu.

#### **Article 10. Convenis de concertació**

1. El Pla de cooperació mitjançant concertació determina d'acord amb aquest Reglament com la Diputació presta la seva cooperació econòmica cap als ens locals tenint en compte els fons disponibles per a la concertació així com els criteris de distribució, els compromisos i obligacions que assumeix cadascuna de les parts, les conseqüències aplicables en cas d'incompliment de les obligacions i compromisos assumits per cadascuna de les parts, el règim de modificació del conveni i el termini de vigència, que en cap cas pot ser superior a quatre anys sense que hi càpiga la opció de pròrroga.

Els convenis de concertació concreten per a cada ens local l'aplicació del Pla de cooperació mitjançant concertació. Tenen la consideració de document vinculant tant per a la Diputació com per als ens locals.

2. El Ple de la Diputació de Tarragona és l'òrgan competent per aprovar els convenis de concertació, la seva modificació i, si escau, la seva resolució i liquidació. Les actuacions en desenvolupament del conveni són competència

de la Presidència de la Diputació de Tarragona per aplicació de la competència residual atribuïda per l'article 34.1.o) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.

3. La Diputació de Tarragona aprova els convenis de concertació i els notifica als ens locals perquè els aprovin en el termini d'un mes. La signatura dels convenis determina el naixement dels respectius drets i obligacions per les parts.

4. Una vegada signats els convenis i durant el seu període de vigència, les parts poden proposar modificacions mitjançant addendes al conveni que han de ser admeses de mutu acord per ambdues parts.

Aquestes addendes han de ser aprovades per la Diputació de Tarragona i per l'ens local. Una vegada aprovades i signades les addendes s'integren en els convenis de concertació amb plena subjecció a aquests.

5. La Diputació de Tarragona fomenta l'assessorament personalitzat a cadascun dels ens locals en matèria de concertació amb la finalitat d'orientar, acompanyar i resoldre qualsevol dubte.

6. També s'impulsa l'avaluació de les actuacions concertades per assegurar l'assoliment real dels objectius proposats i els seus efectes amb un intercanvi informatiu continu amb els ens locals.

7. La Diputació i els ens locals es podran reunir anualment per realitzar el seguiment, vigilància i control de l'execució per les parts. A banda, es poden convocar meses de seguiment puntuals a petició de la Diputació de Tarragona o dels ens locals durant el període de vigència dels convenis per tal de valorar i millorar la seva execució.

8. Són causes de resolució del conveni de concertació el transcurs del termini de vigència, l'acord unànim de tots els signants i l'incompliment de les obligacions i compromisos assumits pels signants.

### **Capítol 3. Avaluació de l'acció concertada**

#### **Article 11. Valoració del sistema de gestió mitjançant acció concertada**

1. La Diputació de Tarragona avalua de forma constant les actuacions concertades per tal de garantir-ne el seu compliment i pot formular informes de gestió en relació amb l'acompliment dels objectius fixats i als seus efectes.

2. En el marc de la concertació es promou un sistema que permeti retre comptes als ens locals i a la ciutadania de les actuacions de cooperació i d'assistència concertada i avaluar-ne els resultats.

3. Abans de la finalització del termini de vigència del Pla de cooperació mitjançant concertació s'ha de valorar el sistema de gestió de l'acció concertada com a mecanisme de cooperació econòmica i tècnica.

#### **Disposició addicional primera. Règim jurídic aplicable**

1. Aquest Reglament junt amb les determinacions que desenvolupi o concreti el Pla de cooperació mitjançant concertació constitueixen la normativa

específica a la qual es refereix l'article 17.2 i la Disposició adicional vuitena de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions.

2. En tot el que no es reguli específicament s'apliquen supletòriament la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat per Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, i els principis generals del dret administratiu.

### **Disposició adicional segona. Interpretació del Reglament**

La presidència de la Diputació de Tarragona o òrgan en qui delegui és competent per a resoldre totes les qüestions i dubtes que es plantegin sobre l'aplicació i la interpretació d'aquest reglament i de la resta de normes que en matèria de concertació s'aprovin.

### **Disposició adicional tercera. Assistència tècnica**

Les assistències tècniques tenen el seu propi marc regulador que s'aplicarà sense perjudici de les condicions que es prevegin en el Pla de cooperació mitjançant concertació per integrar mitjançant la concertació l'assistència econòmica i tècnica.

### **Disposició final única. Entrada en vigor**

Aquest reglament entra en vigor una vegada publicat en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona l'anunci d'aprovació definitiva i el text íntegre, i una vegada transcorregut el termini que preveu l'article 65.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.

**DILIGÈNCIA.-** Per fer constar que aquest Reglament ha estat aprovat com a annex pel Ple en la data que consta en el corresponent acord.