
Dilluns, 10 de juliol de 2017

ADMINISTRACIÓ LOCAL

Ajuntament de Terrassa

ANUNCI sobre l'aprovació definitiva de la modificació del Reglament municipal per a la igualtat de gènere

El Ple de l'Ajuntament de Terrassa, en sessió del dia 30 de març de 2017, va aprovar inicialment la modificació del Reglament del Consell Municipal de Salut. El corresponent anunci es va publicar en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya el 27 d'abril de 2017 i en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*, en el Diari de Terrassa i en el Tauler d'anuncis de l'Ajuntament, el 2 de maig de 2017.

Durant el termini d'exposició pública no s'ha presentat cap reclamació o suggeriment, per la qual cosa l'aprovació inicial ha esdevingut definitiva, tal i com deixa constància la resolució de data 15 de juny de 2017.

Contra aquest acord, que és definitiu en via administrativa, es pot interposar recurs contenciós administratiu davant la Sala d'aquesta jurisdicció del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de dos mesos comptats a partir del dia següent al de la seva publicació. Sens perjudici de la interposició de qualsevol altre recurs que s'estimi pertinent.

En aplicació de l'article 66.1 del Reglament d'obres i serveis dels ens locals de Catalunya, aprovat pel Decret 179/1995, es fa públic el text íntegre de l'Ordenança als efectes de la seva entrada en vigor conforme determina l'article 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local:

"REGLAMENT MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE TERRASSA.

ÍNDEX.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS.

Capítol I: Objecte, objectiu, àmbit d'aplicació i seguiment.

Article 1. Objecte del reglament.

Article 2. Àmbit d'aplicació.

Article 3. Comissió de Transversalitat de Gènere.

Capítol II: Mecanismes d'integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques.

Article 4. Pla Transversal de Gènere.

Article 5. Informes d'impacte de gènere dels plans i normes municipals.

Article 6. Pressupostos amb perspectiva de gènere.

Article 7. Pla d'Igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de Terrassa.

Article 8. Del servei en matèria de Polítiques de Gènere.

Article 9. Participació social.

Capítol III: Principis d'actuació d'àmbit general.

Article 10. Representació política i composició d'òrgans municipals.

Article 11. Formació i capacitat del personal al servei de l'administració municipal.

Article 12. Estudis i estadístiques municipals.

Article 13. Ús no sexista ni androcèntric dels llenguatges i evitació d'estereotips.

Article 14. Igualtat en l'ocupació i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Article 15. Convocatòria d'ajuts i subvencions.

Article 16. Contractes públics.

Article 17. Violència masclista.

Capítol IV: Principis i mesures d'actuació en àmbits específics.

Article 18. Coeducació.

Article 19. Cooperació internacional.

Article 20. Cultura.

Dilluns, 10 de juliol de 2017

Article 21. Esports.
Article 22. Urbanisme, mobilitat i habitatge.
Article 23. Ocupació.
Article 24. Polítiques socials.
Article 25. Salut.
Article 26. Usos del temps.

Disposició Addicional.
Disposicions Finals.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS.

El concepte d'igualtat formal, que durant el darrer segle va servir per establir la igualtat en drets del tots els éssers humans, ha anat evolucionant fins a veure's superat per un concepte d'igualtat que, reconeixent el mateix valor a totes les persones, també té present les diferències de dones i homes en la societat i en les aspiracions i necessitats de cadascun d'ells i elles. El concepte d'igualtat apareix, així, com a eina que ha de transformar la realitat i que permet a les dones i homes desenvolupar les seves capacitats i deslligar-se de les limitacions imposades pels rols tradicionals.

Les polítiques públiques també han fet seu aquest nou concepte d'igualtat i han establert com un dels objectius a assolir el de superar la visió androcèntrica que històricament ha impregnat totes i cadascuna de les actuacions públiques: el subjecte destinatari de les polítiques públiques no era un subjecte universal (amb característiques idèntiques i generalitzades) sinó que eren característiques pròpies del model masculí. L'eina per a superar aquesta visió ha vingut donada per la incorporació del saber, del fer i de les necessitats de les dones en totes i cadascuna de les polítiques públiques. Res tan bàsic com que la norma doni valor a l'experiència femenina.

La transformació cabdal pel que fa a l'enfocament de la política sobre dones es produeix arran de la Quarta Conferència Mundial de Nacions Unides celebrada l'any 1995 a Beijing. En aquesta conferència, per primera vegada, s'hi introdueix el terme transversalització (mainstreaming) tot fent referència a la necessitat que els poders públics incorporin la dimensió de gènere en totes les seves actuacions. L'aplicació de la transversalització implica un canvi de paradigma important en cadascuna de les actuacions públiques, perquè es passa de la concepció de les polítiques de dones i per a dones com una tasca específica d'una de les unitats de l'Administració, per a entendre que la responsabilitat en el seu desenvolupament afecta totes les unitats. Per tant, la tasca igualitària no s'ha de desenvolupar únicament des dels organismes amb encàrrecs específics a favor de les dones, sinó des de totes les institucions amb capacitat de decisió i d'execució de polítiques i de mesures que afecten a tota la societat.

En l'àmbit local, molts ajuntaments de Catalunya -entre els que es troba el de Terrassa- s'han caracteritzat per tenir un paper innovador en l'establiment de serveis públics a favor de les dones, serveis que han anat més enllà de plantejaments de tipus assistencialistes i puntuals, i amb altres objectius que el de pal·liar situacions de precarietat econòmica o exclusió social. D'aquesta manera l'activitat municipal ha pogut arribar a un sector de la població més extens, malgrat les limitacions i indeterminacions de la competència complementària que correspon als municipis en matèria de promoció de la dona segons l'article 71 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. Certament, les entitats locals han sabut fer un bon ús de la capacitat general que els hi atribueix l'article 66.1 del Decret legislatiu 2/2003 per promoure qualsevol tipus d'activitat, sempre que impliqui promoció del benestar general de la població i així, d'acord amb els principis d'eficàcia i subsidiarietat, han pogut desenvolupar activitats a favor de l'interès general de la seva població.

A part d'aquesta intervenció com a administració més propera a la ciutadania, les administracions locals també han pogut, un cop entrà en joc el principi de transversalitat de gènere, formular veritables polítiques que implementen el principi d'igualtat a l'empara de les competències materials assumides en àmbits determinats.

Fins a la data, els únics instruments que, a nivell local, recullen accions concretes que es poden i que cal dur a terme en matèria d'igualtat, han estat el plans d'igualtat. L'aprovació d'aquests plans ha estat transcendental com a forma de visibilitzar el compromís de les administracions en relació a determinats objectius o línies estratègiques.

Tanmateix, en una societat que es qualifiqui de democràtica i avançada, cal que les polítiques de gènere es contemplin en normes específiques, de caràcter obligacional i amb vocació de durabilitat. D'aquí la importància per a l'Ajuntament d'aprovar un reglament per a la incorporació de la perspectiva de gènere en les seves polítiques.

Les polítiques locals han de recollir l'important canvi jurídic que s'està produint en l'enfocament de les qüestions de gènere. En aquest sentit, la nova normativa europea, espanyola i catalana estan situant la transversalitat de gènere en el centre de les polítiques d'igualtat. Aquest fet implica canvis conceptuals i organitzatius que facin possible abordar

Dilluns, 10 de juliol de 2017

aquestes polítiques no només com un àmbit concret de l'actuació municipal, sinó com un element imprescindible per respectar el principi d'igualtat efectiva dels drets de dones i homes.

L'aprovació d'aquest reglament s'emmarca -a nivell estatal- en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que té com a objectiu fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i l'eliminació de tota discriminació contra les dones. Aquesta Llei obliga les entitats locals a integrar el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències i a col·laborar amb la resta d'Administracions Públiques.

Així mateix, aquest reglament també s'emmarca -a nivell de Catalunya- en l'Estatut d'Autonomia. La importància de l'Estatut de Catalunya rau en el fet que, per primera vegada, les dones apareixen com subjectes de dret en una norma del rang més elevat. Així, ja el títol preliminar incorpora el valor de l'equitat de gènere com un valor que els poders públics catalans han de promoure. A més, l'Estatut contempla les dones en dos eixos diferents però complementaris: d'una banda, per garantir els drets de les dones i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes; i, d'altra banda, per garantir que la perspectiva de gènere impulsi les polítiques públiques catalanes, i determina com a principi rector que els poders públics de Catalunya han de promoure els valors i les condicions perquè la igualtat dels individus siguin reals i efectives, a l'hora que atorga als municipis la potestat normativa com a expressió del principi democràtic en què es fonamenten, en l'àmbit de llurs competències i en els altres sobre els quals es projecta llur autonomia. Es complementa aquesta referència normativa en l'àmbit català amb la que conté el Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya que habilita als municipis per a l'exercici d'activitats complementàries de les pròpies i d'altres administracions públiques en l'àmbit competencial de la promoció de la dona i amb la llei 7/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix i regula els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

El reconeixement i garantia dels drets de les dones en l'àmbit local requereix canvis en les polítiques municipals que ajudaran a construir una ciutat més igualitària i democràtica.

Des d'aquest vessant es palesa la necessitat de disposar d'una norma específica que atribueixi a aquest Ajuntament competències concretes en l'àmbit de les polítiques de gènere, i en aquest sentit, aquest reglament neix amb la voluntat de consolidar la perspectiva de gènere com a eix estratègic de les polítiques de l'Ajuntament de Terrassa.

Així mateix, aquest reglament permet consolidar la ciutat de Terrassa com una de les ciutats capdavanteres, de Catalunya i Espanya, en les polítiques de gènere i com un model de les polítiques municipals.

Aquest reglament no s'ha elaborat en termes de norma tancada amb competències limitades i no exclou que l'Ajuntament pugui dur a terme qualsevol altra competència de conformitat amb la legalitat vigent. Finalment, l'atribució de funcions que el reglament realitza s'ha fet partint de la capacitat de gestió que té l'Ajuntament de Terrassa, així com de les característiques que presenta la nostra realitat municipal.

CAPÍTOL I. OBJECTE, OBJECTIU, ÀMBIT D'APLICACIÓ I SEGUIMENT.

Article 1. Objecte del Reglament.

El present reglament té per objecte la integració dins l'àmbit normatiu municipal de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, establint a aquests efectes els principis d'actuació que regiran l'actuació dels òrgans de govern i dels òrgans de gestió de l'Ajuntament de Terrassa, així com les mesures que han d'adoptar per incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i les actuacions municipals que es contemplen en el seu àmbit d'aplicació.

Article 2. Àmbit d'aplicació.

Aquest reglament és d'aplicació a tots els òrgans que integren l'Ajuntament de Terrassa, als seus organismes autònoms i totes les entitats de dret públic que en depenen (en endavant Ajuntament de Terrassa).

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal i en conseqüència, els principis i mesures que aquest reglament regula són d'aplicació a tots els àmbits materials de competències que corresponen a l'Ajuntament de Terrassa de conformitat amb el bloc de legalitat vigent, amb independència que el reglament reguli determinades àrees d'intervenció de forma específica.

L'Ajuntament realitzarà actuacions concretes que tinguin repercussions concretes sobre les terrassenques i els terrassencs, i promourà que el contingut del present reglament sigui adoptat per la resta d'entitats i organismes on estigui representat, així com per les societats municipals i les entitats privades adjudicatàries de contractes licitats per

Dilluns, 10 de juliol de 2017

l'Ajuntament de Terrassa, pels qui resultin beneficiàries de subvencions atorgades per l'Ajuntament, i per aquelles persones físiques o jurídiques que es trobin, actuïn o tinguin la seu social al terme municipal de Terrassa.

Article 3. Comissió de Seguiment del Desplegament del Reglament.

1. Es crea la Comissió de Seguiment del Reglament com a òrgan de coordinació interna en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, que tindrà com a funció fer el seguiment de la implantació i desenvolupament de les previsions del present reglament.

2. Formen part d'aquesta Comissió: l'alcalde, en qualitat de president, una persona en representació de cada grup municipal, les direccions de les àrees que formen l'Ajuntament, i una persona en representació de cadascun dels següents organismes: Consell Municipal per la Igualtat, Casal de la Dona, col·lectiu LGTB i Comissió 8 de març.

De manera puntual, i en funció del tema a tractar, es podrà demanar la participació de persones expertes o de col·lectius específics.

3. La Comissió es regirà per les regles de funcionament que ella mateixa es doti, en cas contrari es regirà pel que estableix per al funcionament dels òrgans col·legiats la Llei de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.

4. La Comissió comptarà amb el suport tècnic de la Comissió de Transversalitat de Gènere, òrgan format per les persones responsables dels Serveis i les Direccions de Serveis, que elaborarà els plans estratègics que se li puguin encarregar, així com el Pla Transversal de Gènere. Vetllarà pel seu desenvolupament i implementació, i informará periòdicament la Comissió de Seguiment del Desplegament del Reglament de la seva evolució.

CAPÍTOL II. MECANISMES D'INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES.

Article 4. Pla Transversal de Gènere.

L'Ajuntament de Terrassa reconeix la importància d'introduir la perspectiva de gènere en totes les seves polítiques i actuacions, i per això s'ha de dotar d'un Pla Transversal de Gènere, que tingui com a objectiu garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en la planificació, execució i avaluació de totes les polítiques i actuacions municipals, i ha d'establir el conjunt d'objectius i mesures que han d'implementar-se en aquest àmbit.

Correspondrà a la Comissió de Transversalitat de Gènere l'impuls, seguiment i desenvolupament del Pla Transversal de Gènere.

Article 5. Informes d'impacte de gènere dels plans i normes municipals.

Les propostes de formulació de normes i plans municipals d'especial rellevància econòmica, social i cultural, s'acompanyaran d'informes d'impacte de gènere, elaborats amb metodologia d'anàlisi que permeti conèixer i avaluar les repercussions en la igualtat o desigualtat entre dones i homes que poden derivar-se de la seva aprovació. També s'acompanyarà l'esmentat informe en cas que s'efectuï avaluació posterior de la implementació dels plans i normes municipals.

Els objectius dels informes d'impacte de gènere són:

- a) conèixer de manera prèvia els possibles efectes que l'aplicació de la norma o els plans municipals poden tenir sobre dones i homes.
- b) assegurar que les normes o plans no tinguin efectes negatius en la seva aplicació i produeixin discriminació indirecta.
- c) Preveure mecanismes de correcció, si s'escau.
- d) Avaluar l'impacte de gènere de la implementació de les normes o plans.

Com a mínim, una vegada cada quatre anys es realitzarà un estudi sobre l'impacte de la crisi econòmica en les dones i/o la feminització de la pobresa, tenint en compte les situacions socials, econòmiques, laborals, familiars i culturals.

Dilluns, 10 de juliol de 2017

Article 6. Pressupostos amb perspectiva de gènere.

L'Ajuntament de Terrassa ha d'incorporar la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressupostos municipals per tal d'evitar el biaix per raó del gènere. Amb aquesta finalitat les propostes s'elaboraran amb perspectiva de gènere, fent visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones, integrant els objectius propis de la perspectiva de gènere en els objectius de la pressupostació orientada als resultats.

Article 7. Pla d'Igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de Terrassa.

L'Ajuntament de Terrassa ha de disposar d'un Pla d'Igualtat de dones i homes adreçat al personal que hi presta serveis, a desenvolupar en el marc dels respectius convenis col·lectius, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva dels principis establerts en aquest reglament i eliminar la discriminació per raó de sexe en relació a l'accés al treball remunerat, a la formació, a la promoció professional, a les condicions de treball i al salari.

Per tal de garantir la deguda coordinació, seguiment i avaluació d'aquest Pla, es determinaran i assignaran les funcions i tasques que corresponguin al personal adscrit al servei de recursos humans.

Es crearà una comissió paritària entre les persones representants legals dels treballadors i treballadores i Recursos Humans per vetllar en el seguiment, control i implementació del Pla.

Anualment, es presentarà al Ple l'anàlisi i dades relatives a l'avaluació realitzada del Pla d'Igualtat de dones i homes.

Article 8. Del servei en matèria de polítiques de gènere.

L'Ajuntament de Terrassa disposa d'un Servei d'Informació i Atenció a les Dones que atén totes les dones que ho sol·liciten, prestant una atenció individual, confidencial i especialitzada en relació a l'exercici dels seus drets en tots els àmbits relacionats amb la seva vida laboral, social, personal i familiar. Aquest Servei es destina a totes les dones, especialment a les que pateixen violència masclista.

Per tal d'atendre les demandes de les dones de manera integral, el Servei d'Informació i Atenció a les Dones de Terrassa ha d'oferir, com a mínim, els següents serveis:

- a) Servei de Primera Acollida.
- b) Servei d'Assessorament Jurídic.
- c) Servei d'Assessorament Psicològic.
- d) Servei d'Assessorament Laboral.
- e) Servei d'Inserció i Ocupació per a la Igualtat.
- f) Servei per a la Diversitat Sexual.

Per garantir la correcta prestació dels esmentats serveis públics, l'Ajuntament ha de comptar amb un servei amb competències en matèria de Polítiques de Gènere, dotat amb personal especialitzat i amb les capacitacions específiques que es requereixen. El referit servei municipal tindrà encomanades, entre altres, les funcions següents:

- a) Diagnòstic i detecció de les necessitats de les dones de Terrassa.
- b) Assessorament, informació, orientació i atenció a les dones sobre els recursos i serveis existents per garantir la tutela efectiva dels seus drets i la consecució de la igualtat a tots els nivells.
- c) Elaboració d'una guia de mecanismes i eines per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els programes i accions de l'Ajuntament.
- d) Dissenyar i desenvolupar un Pla específic sobre les accions positives que cal realitzar per corregir desigualtats en aquells àmbits on les dones estan infrarepresentades.
- e) Suport a la participació de les dones i a l'associacionisme femení.

Dilluns, 10 de juliol de 2017

- f) Accions de sensibilització i prevenció adreçades a la ciutadania sobre les desigualtats i discriminacions entre dones i homes.
- g) Participació en xarxes amb entitats públiques i privades per aconseguir la igualtat de gènere, especialment en l'àmbit de l'educació, la formació i la socialització.
- h) Disseny i implementació d'estratègies per visibilitzar, reconèixer i difondre les aportacions de les dones en la història local del municipi.
- i) Seguiment de la normativa local i de la seva aplicació, d'acord amb el principi d'igualtat a tots els nivells.
- j) Posada en marxa d'actuacions per afavorir la conciliació de la vida personal, laboral i familiar de dones i homes.
- k) Disseny i implementació d'estratègies d'informació, atenció, recuperació i reparació adreçades a les dones que pateixen violència masclista.
- l) Elaboració de propostes de formació i capacitació del personal al servei de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere.
- m) Planificació, elaboració, aprovació i execució dels Plans d'igualtat de dones i homes adreçats al personal al servei de l'Ajuntament, mitjançant la participació de la comissió d'igualtat o paritària.
- n) La planificació, execució i avaluació de les polítiques de gènere que es duen a terme des del Servei de Polítiques de Gènere.
- o) Garantir i aplicar la transversalitat de gènere, que és un compromís i una responsabilitat de tot l'Ajuntament, mitjançant la coordinació amb la resta d'àrees de l'Ajuntament.
- p) La coordinació i seguiment dels vigents Plans d'actuació per a la igualtat entre dones i homes, i els que es puguin aprovar en un futur.
- q) El disseny i l'execució de campanyes de sensibilització adreçades a la ciutadania.
- r) Coordinar i realitzar la formació sobre els drets de les dones i la igualtat de gènere.
- s) L'atenció i assessorament tècnic a les entitats de dones.
- t) L'elaboració d'estratègies de prevenció contra la violència masclista, en col·laboració amb els altres serveis i organismes que tenen competència en la matèria.
- u) El seguiment i coordinació d'estudis i publicacions del Servei de Polítiques de Gènere.
- v) El disseny d'estratègies per crear nous models de feminitat i masculinitat i la posada en marxa de mesures per implicar els homes en el desenvolupament de la igualtat de gènere.
- w) Elaborar propostes de plans d'acció.

Article 9. Participació Social.

L'Ajuntament de Terrassa reconeix la importància de la participació social de les dones i homes al municipi, i ha d'adoptar les mesures necessàries per fer-la efectiva, especialment pel que fa a la dinamització del teixit associatiu femení i a la valorització de les aportacions que fan les associacions i col·lectius de dones. Per això ha de:

- a) Crear els mecanismes de participació i les comissions de treball que consideri necessàries per al foment de la participació de les dones.
- b) Dur a terme accions de dinamització del teixit associatiu femení.
- c) Promocionar la creació de xarxes i la participació de les dones i de les entitats de dones en els òrgans consultius del municipi, per assolir progressivament una representació equilibrada entre dones i homes.

Dilluns, 10 de juliol de 2017

d) Fomentar la participació activa de les dones en els col·legis, agrupacions professionals, empresarials, organitzacions sindicals, culturals, educatives, esportives i socials de la ciutat, així com el seu accés als òrgans directius.

De forma específica, l'Ajuntament de Terrassa ha de comptar amb el Consell Municipal per a la Igualtat com a òrgan de consulta i participació, de la política municipal per a la igualtat, en el què hi participen persones, entitats ciutadanes, entitats feministes, i associacions que treballen per la igualtat entre dones i homes, així com grups polítics i sindicats de la ciutat de Terrassa, i que tingui com a finalitats l'elaboració de propostes per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les entitats terrassenques i en tots els àmbits de la vida política, econòmica, cultural, educativa i social de Terrassa.

CAPÍTOL III. PRINCIPIS D'ACTUACIÓ D'ÀMBIT GENERAL.

Article 10. Representació política i composició d'òrgans municipals.

Les designacions i nomenaments que s'efectuïn en el conjunt de l'Ajuntament de Terrassa, tant pel que fa a l'àmbit electe com en l'àmbit tècnic, es realitzaran d'acord amb el principi de presència o composició paritària; que garanteixi la presència de dones i homes en una proporció que no sigui ni superior al seixanta per cent ni inferior al quaranta per cent per a cada sexe, excepció feta que hi hagi raons fundades i objectives degudament motivades. En aquest cas, es faran públiques les justificacions al Consell Municipal per la igualtat.

Article 11. Formació i capacitació per a la igualtat.

L'Ajuntament de Terrassa ha d'establir les accions de formació i capacitació del personal al seu servei en matèria d'igualtat entre dones i homes, polítiques de gènere i transversalitat. Aquesta formació ha de ser progressiva i permanent.

Així mateix, ha d'introduir la perspectiva de gènere en els continguts formatius i materials que elabori, i assegurar que els ja existents s'adeqüin a aquesta normativa. I han d'incorporar, dins els temaris dels processos de selecció del seu personal, continguts relatius al principi d'igualtat entre dones i homes, i han d'incloure en els seus Plans de formació.

Article 12. Adequació de les estadístiques i estudis municipals.

Per tal de fer efectives les normes contingudes en aquest reglament i garantir la integració de la perspectiva de gènere en la seva activitat ordinària, els departaments i serveis de l'Ajuntament de Terrassa han de:

- a) incorporar sistemàticament la variable sexe en la recollida de dades, enquestes i estadístiques que duguin a terme, garantint que totes les dades recollides estiguin segregades per la variable sexe.
- b) incorporar indicadors que permetin fer visible l'experiència femenina per a un millor coneixement de les diferències, rols, situacions i necessitats de dones i homes.
- c) incorporar, en els estudis que realitzin, l'anàlisi de la variable gènere en relació a altres categories, com ara l'origen, l'edat, el nivell econòmic, la discapacitat, etc.

Per a garantir el compliment d'aquestes disposicions, l'Ajuntament de Terrassa ha de disposar dels programes i suports informàtics que permetin tractar i explotar les dades desagrades.

En els eventuais contractes de serveis que puguin celebrar-se per a la realització d'estudis i estadístiques municipals, s'inclourà l'obligació per a l'empresa adjudicatària que sigui oportuna per tal de complir amb els deures establerts en el present article.

Article 13. Ús no sexista ni androcèntric dels llenguatges i evitació d'estereotips.

La documentació escrita, gràfica i audiovisual, l'atenció personal i els mitjans de comunicació, incloent-hi els digitals i els comptes de les xarxes socials, elaborats per l'Ajuntament de Terrassa, han d'emprar llenguatges no sexistes ni androcèntrics.

El govern municipal ha de garantir la visibilització equitativa de dones i homes en els anuncis, campanyes, materials o mecanismes estables de comunicació -excepte en els casos en què es dirigeixi exclusivament a un o altre sexe de forma justificada-.

Dilluns, 10 de juliol de 2017

Per a facilitar la consecució del que preveu el present article es portaran a terme les següents accions:

- a) es dotarà als serveis municipals de les pautes i instruccions tècniques de llenguatge no sexista, i es promourà la formació del personal en aquest àmbit.
- b) es realitzaran campanyes de sensibilització i assessorament a les associacions, organitzacions i entitats que ho sol·licitin.
- c) es realitzaran campanyes de sensibilització i facilitarà assessorament a les associacions, organitzacions per fer visibles les aportacions de dones i mostrar la seva diversitat, així com promoure la seva autoria.
- d) es promourà la difusió d'activitats polítiques, socials i culturals promogudes o dirigides per a dones en condicions d'igualtat, així com aquelles que afavoreixin els seu poderament.

En els eventuais contractes de serveis que puguin celebrar-se per a la realització de comunicacions escrites, gràfiques o audiovisual, en les bases de convocatòries de premis, beques o concursos que es convoquin, s'inclouran les previsions que sigui oportunes per tal de complir amb els deures establerts en el present article.

Article 14. Igualtat en l'ocupació i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

L'Ajuntament de Terrassa ha de garantir que el personal al seu servei gaudeixi del dret a la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits de l'ocupació, incloent-hi l'organització del treball i les condicions laborals.

També reconeixen el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com a la dignitat i seguretat en el treball.

Així mateix, han de garantir aquests drets per al personal electe i, en aquest sentit, han de vetllar perquè les persones escollides democràticament puguin conciliar la vida privada, la vida professional i la vida pública.

Per desenvolupar els drets enunciats en aquest article, l'Ajuntament de Terrassa ha de:

- a) establir mesures per aconseguir l'equilibri entre la vida laboral, la vida personal i familiar del personal al seu servei dins el Pla d'Igualtat de Dones i Homes de l'Ajuntament de Terrassa.
- b) disposar d'un Protocol d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- c) establir altres mesures que consideri oportunes, incloses accions positives per a un o altre sexe.
- d) desenvolupar les actuacions del Pla Estratègic dels Usos i la Gestió del Temps a Terrassa que tenen per objectiu afavorir la conciliació vida laboral, la vida personal i familiar, i la coresponsabilitat entre dones i homes.

Article 15. Convocatòries d'ajuts i subvencions.

Les convocatòries d'ajuts i subvencions inclouran obligatòriament mecanismes que prioritzin aquelles entitats, associacions i organitzacions que duen a terme accions adreçades a la consecució de la igualtat de gènere de forma transversal.

S'incorporarà com a condició d'execució la conveniència i oportunitat d'introduir els referits mecanismes:

- a) L'obligació de desagregar les dades de les persones beneficiàries per sexe.
- b) El seu compromís amb la igualtat entre dones i homes, tant pel que fa a la composició dels seus òrgans directius com en relació amb les activitats que volen desenvolupar.
- c) Incorporació de la perspectiva de gènere, tenint en compte les especificitats pròpies de cada àmbit.

Les entitats han de disposar d'un Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o subscriure un model marc que l'Ajuntament de Terrassa oferirà a totes les que no en disposin.

Dilluns, 10 de juliol de 2017

Article 16. Contractes públics.

L'Ajuntament de Terrassa ha de promoure la igualtat entre dones i homes en l'execució de les seves tasques i en el compliment de les seves obligacions, tant si aquestes es realitzen de forma directa o de forma indirecta, mitjançant la licitació de contractes d'obres, de subministrament i de serveis, per aquest motiu, les contractacions d'obres, de subministrament i de serveis que es realitzin han de comportar, sempre que sigui possible per la naturalesa de la contractació, l'obligació per a la persona física o jurídica adjudicatària del contracte d'assegurar la promoció de la igualtat entre dones i homes. També vetllarà en el marc de les relacions contractuals que s'estableixin, el compliment de les obligacions legalment establertes en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, per part dels contractistes i subcontractistes, i específicament les que fan referència a les obligacions de disposar d'un pla d'igualtat i a la d'establir mesures contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

L'empresa contractista ha de presentar, en els primers 10 dies posteriors a la data de formalització del contracte, el Pla d'igualtat entre homes i dones que serà d'aplicació a les persones que executin el contracte. En el cas que l'empresa contractista no estigui legalment obligada a l'elaboració d'aquest pla, ha de presentar en aquest mateix termini, des de la formalització del contracte, les mesures aplicables en relació amb les persones treballadores que participaran en l'execució del contracte, per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, eliminació d'estereotips i fomentar la igualtat efectiva i real entre dones i homes.

Haurà de presentar també una declaració jurada o responsable en la qual quedi reflectit que en el sí de l'empresa no es produeix bretxa salarial entre dones i homes, així com el Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Aquesta condició especial d'execució contractual haurà de constar en el plec de clàusules administratives particulars. L'incompliment de les mesures i/o obligacions laborals referides a la igualtat entre homes i dones serà causa de resolució del contracte.

Per la seva implementació, serà necessari traslladar aquests requisits a les bases d'execució del pressupost municipal dins de l'annex 1 bis Instrucció de serveis per a la inclusió de clàusules i criteris socials en la contractació pública de l'Ajuntament de Terrassa.

Article 17. Violència masclista.

Per tal de col·laborar en l'eradicació de la violència masclista que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema patriarcal on es desenvolupen unes relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, sexuals, institucionals o simbòlics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat, l'Ajuntament de Terrassa ha de:

- a) Garantir l'atenció i recuperació de les dones que pateixen violència masclista de forma immediata i directa, cobrint les necessitats més urgents quan es consideri convenient, mitjançant els serveis municipals que intervenen en l'atenció a les dones que pateixen violència masclista.
- b) Garantir l'aplicació efectiva de les mesures i pautes d'actuació recollides en el Protocol per a l'Abordatge Integral de la Violència Masclista en l'Àmbit de la Parella.
- c) Promoure estratègies d'actuació i establir mesures de sensibilització, molt especialment en l'àmbit educatiu, per a prevenir actituds i comportaments sexistes que poden derivar en relacions abusives i situacions de violència en l'àmbit de la parella.
- d) Garantir la coordinació i formació dels serveis de l'Ajuntament de Terrassa i de la ciutat que intervinguin en actuacions de prevenció o atenció de les dones que pateixen violència masclista en l'àmbit de la parella.
- e) Proporcionar i facilitar formació continuada en matèria d'igualtat i violències masclistes a totes les treballadores municipals, especialment les relacionades amb Serveis Socials.
- f) Garantir que les persones agredides no es veuran sotmeses a una doble victimització i/o victimització secundària.

L'Ajuntament de Terrassa es personarà com a acusació popular en els procediments penals de violència en l'àmbit de la parella amb resultat de lesions greus o de mort de la dona.

Dilluns, 10 de juliol de 2017

Pel que es refereix als assassinats realitzats com a conseqüència de la violència masclista l'Ajuntament incorporarà la terminologia feminicidi, evitant de fer ús d'eufemismes.

Capítol IV. Principis i mesures d'actuació en àmbits específics.

És també competència de l'Ajuntament realitzar un Pla de treball específic – per mandat- en el que es reflecteixin les accions concretes a desenvolupar per a aplicar la perspectiva de gènere i realitzar accions positives en aquest àmbit.

Article 18. Coeducació.

Als efectes d'aquest reglament, l'Ajuntament de Terrassa entén la coeducació com una acció educativa i intencionada que té per objectiu educar en igualtat de drets, sense estereotips sexistes i androcèntrics, ni actituds discriminatòries, tant en l'àmbit de l'educació formal, com en l'àmbit de l'educació no formal i l'educació en el lleure.

L'Ajuntament de Terrassa reconeix, així mateix, que la coeducació és una eina important en la prevenció de la violència masclista.

L'Ajuntament de Terrassa, en l'àmbit de les seves competències, ha d'integrar la perspectiva de gènere i fomentar la coeducació, i concretament, ha de:

- a) visibilitzar els sabers, les experiències, les aptituds i les aportacions socials i culturals de les dones i els homes al llarg de la història, en totes les disciplines.
- b) fomentar que l'elecció personal dels itineraris acadèmics i professionals no es facin sota condicionants estereotipats de gènere.
- c) potenciar una educació afectiva i sexual que afavoreixi la construcció d'una sexualitat positiva i saludable.
- d) fomentar la prevenció i la gestió de les situacions de conflicte vinculades a comportaments i actituds sexistes, per prevenir la violència masclista.
- e) fomentar la coeducació en l'àmbit del lleure i en les activitats complementàries, i promoure la formació específica en coeducació als educadors i educadores en el lleure.

Article 19. Cooperació Internacional.

Totes les polítiques de cooperació que duu a terme l'Ajuntament de Terrassa, directament o a través de subvencions a les ONGD i entitats, han d'integrar l'enfocament de gènere en el desenvolupament.

Aquestes polítiques han de contemplar, en els seus programes i projectes, l'impacte de gènere de les actuacions previstes i, si s'escau, dissenyar actuacions específiques per a reduir les desigualtats entre dones i homes.

Article 20. Cultura.

L'Ajuntament de Terrassa reconeix el valor social i simbòlic de les produccions i manifestacions culturals, i per això considera necessari incorporar en l'àmbit cultural una visió no sexista ni androcèntrica, així com potenciar d'igual manera la creació artística de dones i homes, i la seva divulgació.

L'Ajuntament de Terrassa ha d'integrar la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques culturals i, concretament:

- a) evitar les discriminacions per raó de gènere i promoure la igualtat efectiva en l'accés i la participació de les dones en les activitats culturals de la ciutat.
- b) visibilitzar les aportacions de les dones, des de la seva diversitat, al patrimoni i a la cultura de Terrassa.
- c) vetllar perquè, en les manifestacions culturals de qualsevol mena, no es reproduïxin estereotips i valors sexistes.
- d) vetllar per la representació equilibrada entre dones i homes en els diferents òrgans consultius i de decisió existents en l'àmbit artístic i cultural de l'Ajuntament, així com en les entitats i associacions de la ciutat.

Dilluns, 10 de juliol de 2017

e) vetllar perquè les entitats culturals de la ciutat realitzin accions a favor de la igualtat entre dones i homes, i informar regularment de tots els assumptes relacionats amb la igualtat de gènere.

Article 21. Esports.

Les polítiques esportives, en la seva planificació, han de garantir la igualtat efectiva de dones i homes per practicar l'activitat física i esportiva, tant de lleure com de competició, a tots els nivells.

L'Ajuntament ha de promoure l'esport femení i afavorir l'accés i la participació de les dones en les diverses disciplines esportives, desenvolupant programes específics en totes les etapes de la vida.

Així mateix, ha de promoure l'accés i la participació de les dones en els càrrecs de responsabilitat, amb l'objectiu d'assolir un equilibri en la presència de dones i homes en tots els òrgans de decisió de les entitats esportives de la ciutat.

A partir del reconeixement efectuat en l'article anterior, l'Ajuntament de Terrassa ha de dur a terme les actuacions següents:

- a) incloure la perspectiva de gènere en les polítiques esportives.
- b) no participar ni concedir cap tipus d'ajut a programes o activitats esportives que siguin sexistes o discriminatòries per raó de sexe.

Article 22. Urbanisme, mobilitat i habitatge.

L'Ajuntament de Terrassa reconeix que la planificació urbanística, la mobilitat i l'habitatge són condicions fonamentals perquè dones i homes puguin exercir un gran nombre dels seus drets, treballs, activitats, incloent-hi l'accés a l'ocupació, a l'educació, a la cultura i als serveis bàsics.

De forma específica, l'Ajuntament de Terrassa ha de:

- a) Integrar la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques de mobilitat, urbanisme i habitatge.
- b) Prendre en consideració, en la planificació urbanística i de la mobilitat, els itineraris quotidians relacionats amb l'organització de la vida personal, associativa, familiar, domèstica i laboral.
- c) Promoure un model de seguretat que incorpori la perspectiva de gènere en el planejament urbanístic, amb especial atenció a la vinculació entre el disseny urbà i la violència masclista, per evitar entorns i elements que puguin provocar inseguretat a les dones.

Article 23. Ocupació.

L'Ajuntament de Terrassa reconeix que ha d'integrar el dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball.

L'Ajuntament de Terrassa en l'àmbit de les seves competències, ha d'integrar la perspectiva de gènere en les polítiques d'ocupació, i concretament, ha de:

- a) Garantir una presència equilibrada de dones i homes en els diferents programes i actuacions de foment de l'ocupació que es portin a terme.
- b) Incorporar la perspectiva de gènere en la formació ocupacional, contínua i d'inserció laboral.
- c) Incloure mòduls de formació específica de gènere en tots els programes de formació ocupacional, contínua i d'inserció laboral.
- d) Formar en gènere tots i totes les professionals que intervenen en el procés d'orientació i d'inserció laboral, especialment aquell personal que atén la ciutadania.
- e) Promoure una major diversificació professional de les dones en el mercat de treball i l'eliminació de la segregació horitzontal, establint mesures per facilitar la incorporació de les dones en els sectors tradicionalment masculinitzats.

Dilluns, 10 de juliol de 2017

- f) Afavorir l'accés de les dones als llocs directius i de comandament mitjançant la millora de les seves competències de lideratge, comunicació i negociació.
- g) Portar a terme actuacions adreçades a les dones amb dificultats específiques d'inserció laboral.
- h) Promoure les dones emprenedores.
- i) Assessorar les empreses del municipi en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, a través d'un Punt d'Informació.
- j) Promocionar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a les empreses del municipi, especialment a les PIME, quant a l'elaboració i implementació de Plans d'igualtat i la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Article 24. Polítiques socials.

L'Ajuntament de Terrassa reconeix la necessitat de dissenyar polítiques públiques en matèria de serveis socials que considerin a aquests com un conjunt de drets garantits per a tota la ciutadania i especialment per aquelles situacions amb necessitat d'atenció especial com són: les situacions vinculades a l'exclusió i l'aïllament social; la violència masclista i les diverses manifestacions de violència familiar i la discriminació per raó de sexe.

L'Ajuntament de Terrassa integra la perspectiva de gènere en la planificació i el desenvolupament de les polítiques socials, tot tenint en compte les diferències relatives al sexe i les desigualtats procedents de les relacions de gènere i, concretament, pel que fa a:

- a) Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació dels serveis socials i sistemes de cura.
- b) L'objectivització i transparència en els criteris de concessió d'ajuts socials i la incorporació d'elements de prioritació en cas de ser necessari, de la monoparentalitat. D'altra banda en els ajuts establerts es potencia el suport a les famílies pel que fa a la subsistència, però també en els àmbits de suport a la infància per a la participació i la millora de les relacions socials, i incorpora de forma específica ajuts per situacions de violència de gènere a l'espera de servei especialitzat.
- c) Potenciar programes específic, per a: les dones joves, les dones grans, les dones vídues, les dones amb discapacitat, les dones que es troben en situació de violència masclista, les dones que es troben en situació de prostitució, les dones migrades i de minories ètniques, les dones lesbianes, transsexuals i les que es troben en situació d'exclusió social.
- d) Considerar en el disseny dels programes, dels projectes i dels serveis futurs els impactes d'aquests des de la perspectiva de gènere.
- e) Incorporar en l'avaluació dels programes, dels projectes i dels serveis els impactes d'aquests des de la perspectiva de gènere, per tal d'establir, si s'escau, mesures correctores.

Article 25. Salut.

L'Ajuntament de Terrassa reconeix que, per assegurar la igualtat entre dones i homes a gaudir d'una salut física i mental plena, cal tenir en compte no només les diferències biològiques, sinó també, les diferències en les condicions de vida, de treball i la persistència d'estereotips socials associats, els quals poden comportar discriminacions en l'accés a la prevenció, les prestacions mèdiques i els tractaments de qualitat.

En aquest sentit, l'Ajuntament de Terrassa ha d'incloure la perspectiva de gènere en les polítiques sanitàries i, concretament:

- a) Impulsar mesures necessàries per a la prevenció de malalties que afecten especialment les dones o que tenen un impacte diferencial sobre elles.
- b) Promoure la protecció, prevenció i millora de la salut laboral de les dones i promoure polítiques de prevenció de les malalties derivades del treball remunerat desenvolupat majoritàriament per les dones, o de la vida quotidiana o domèstica.

Dilluns, 10 de juliol de 2017

- c) Garantir l'educació afectiva i sexual de qualitat, tenint com a base la perspectiva de gènere i la defensa dels drets sexuals i reproductius.
- d) Afavorir l'autonomia de les dones en la presa de decisió pel que fa a la medicalització del seu cos.
- e) Afavorir la prevenció de les malalties de transmissió sexual i els embarassos no desitjats, així com l'accés a l'anticoncepció.

Article 26. Usos del temps.

L'Ajuntament de Terrassa reconeix que, per avançar cap a una ciutat més igualitària entre dones i homes, cal dur a terme polítiques del temps que contribueixin a harmonitzar els temps de vida personal, associativa, familiar, domèstica i laboral.

Per donar compliment a aquesta previsió, l'Ajuntament de Terrassa ha de:

- a) Sensibilitzar sobre el valor social i econòmic del treball domèstic, familiar i de cura, i sobre la necessitat d'assumir-les amb coresponsabilitat entre dones i homes.
- b) Establir mesures per tal d'harmonitzar els diferents temps laborals, escolars, comercials i dels serveis de la ciutat, per facilitar que dones i homes puguin gaudir per igual dels temps familiars i personals i de lleure.
- c) Dignificar aquelles feines tradicionalment associades al treball domèstic i de cures mitjançant la dignificació dels convenis salarials.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL.

Única.- Aplicació de la normativa estatal i autonòmica.

Els preceptes d'aquest Reglament que incorporen aspectes de la legislació tant bàsica com de desenvolupament dictada per l'Estat i la Comunitat Autònoma de Catalunya, s'entenen que són automàticament modificats en el moment en què es produeixi la revisió de la referida legislació.

En cas de produir-se aquesta circumstància, el Ple municipal estarà facultat per tal d'introduir les modificacions corresponents o els aclariments pertinents, a proposta de la Junta de Portaveus, i ordenarà l'oportuna publicació en el Butlletí Oficial de la Província, per a la seva difusió i públic coneixement.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA.

Primera.- Sobre el concepte de gènere.

El present Reglament aplicarà el concepte de gènere com a igualtat home-dona fins a la seva revisió com una perspectiva de gènere més àmplia que incorpori la igualtat home-dona, per identitat de gènere i orientació sexual. Per això, es tindran en compte les modificacions que proposa la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Segona.- Sobre els protocols de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat sexual.

L'Ajuntament de Terrassa posarà a disposició de les empreses i entitats un model de Protocol de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de gènere i/o diversitat sexual, que podran subscriure en cas de no tenir un de propi. Així mateix, oferirà formació a les entitats i empreses perquè puguin elaborar-ne un de propi, dins el termini màxim de 2 anys a partir de l'aprovació de la modificació del present Reglament.

DISPOSICIONS FINALS.

Primera. Desenvolupament i execució del Reglament.

L'Ajuntament de Terrassa ha d'iniciar el procés d'incorporació de la perspectiva de gènere en les seves actuacions i polítiques a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reglament i, a mesura que les disponibilitats pressupostàries ho permetin. A aquests efectes, es facultarà a l'Alcaldia per tal de dictar les instruccions i ordres de Servei que siguin

Dilluns, 10 de juliol de 2017

procedents per al desenvolupament i execució que de les previsions programàtiques que conté el present reglament, tot allò sense perjudici de les delegacions que hi pugui fer.

Segona. Entrada en vigor.

Aquest reglament entrarà en vigor un cop transcorreguts quinze dies hàbils a partir de l'endemà de la publicació del seu text íntegre al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*."

Terrassa, 19 de juny de 2017

El secretari general, Oscar González Ballesteros