

ANUNCI

Aprovació definitiva de la modificació del Reglament Municipal per a la Igualtat de Gènere

El Ple de l'Ajuntament de Terrassa en sessió celebrada el dia 28 de març de 2019, adoptà, entre d'altres, l'acord d'aprovar inicialment el *Reglament Municipal d'Igualtat de Gèneres*, que modifica el Reglament aprovat per l'Ajuntament Ple en sessió de 30 de març 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.

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 del Reglament 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 GÈNERES 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.

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

- Article 3. Comissió de Seguiment del Desplegament del Reglament.
- Article 4. Plans Transversals de Gèneres.
- 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. Protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat sexual.
- Article 9. Del servei de Polítiques de Gènere.
- Article 10. Del servei LGTBIQ.
- Article 11. Participació social de les dones.

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

- Article 12. Representació política i composició d'òrgans municipals.
- Article 13. Formació i capacitació per a la igualtat.
- Article 14. Adequació de les estadístiques i estudis municipals.
- Article 15. Ús no sexista ni androcèntric dels llenguatges i evitació d'estereotips.
- Article 16. Igualtat en l'ocupació i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral entre dones i homes.
- Article 17. Convocatòria d'ajuts i subvencions.
- Article 18. Contractes públics.
- Article 19. Violències de gènere: violències masclistes i LGTBIfòbiques.

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

- Article 20. Coeducació.
- Article 21. Cooperació internacional.
- Article 22. Cultura.
- Article 23. Esports.
- Article 24. Urbanisme, mobilitat i habitatge.
- Article 25. Ocupació.
- Article 26. Polítiques socials.
- Article 27. Salut.
- Article 28. Usos del temps.

Disposició Addicional Disposició Transitòria Disposicions Finals

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

I

El concepte d'igualtat formal, que durant el darrer segle va servir per establir la igualtat en drets de 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.

II

El recent desenvolupament de les polítiques d'igualtat del col·lectiu LGTBI+ (acrònim de Lesbianes, Gais, Trans*, Bisexuals i Intersexuals i més, terme amb el què s'autoanomena el col·lectiu de Terrassa), és fruit d'un canvi social vers una major acceptació de la diversitat sexual i de gènere i una major consciència de la necessitat d'elaborar mesures per eradicar la LGTBIfòbia. En el context català, les polítiques d'igualtat LGTBI es troben en un moment de gran impuls en bona part degut a la Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, lesbofòbia, la bifòbia i la transfòbia, aprovada pel Parlament de Catalunya.

Quan ens referim a persones Trans*, el concepte engloba totes aquelles persones que s'identifiquen amb un gènere diferent a l'assignat al néixer o que expressen la seva identitat de gènere de manera no normativa, com les persones transsexuals, transgènere, agènere, etc. Aquesta diversitat s'expressa afegint un asterisc a la paraula Trans*.

En el procés de disseny i implementació de les polítiques d'igualtat LGTBI s'han evidenciat sinergies amb les polítiques d'igualtat entre dones i homes . La necessitat d'una major articulació entre el que fins ara s'entenia com a dues polítiques diferents (igualtat entre dones i homes i igualtat LGTBI) s'ha d'entendre en el marc de l'evolució que s'ha produït des dels propis feminismes, algunes corrents dels quals plantejaven que les polítiques de gènere no s'han de centrar exclusivament en les categories de 'dona' i 'home'. D'una banda, perquè això implica donar per descomptat que només hi ha dues identitats possibles i, de l'altra, perquè invisibilitza altres derives de les violències patriarcal, com la LGTBfòbia.

El present Reglament parteix de reconèixer la importància de les categories 'dona' i 'home' per explicar moltes de les desigualtats, discriminacions i violències que es produeixen en el nostre marc, però alhora aposta per adoptar una mirada més àmplia del concepte de "gènere" que inclogui la diversitat sexual i de gènere. D'aquesta forma, es pot promoure un abordatge més integral, que, sense perdre les seves especificitats, compregui les dimensions del gènere i que parteixi d'identificar les causes comunes de les problemàtiques que se'n deriven.

En aquesta línia, es considera que el sistema de gènere té quatre dimensions. La primera és el sexe, que distingeix les persones en funció de les seves característiques corporals entre femelles i mascles, com a dues categories excloents i exclusives. Aquesta norma implica la discriminació de les persones intersexuals/ amb diferències en el desenvolupament sexual.

La segona dimensió és la identitat de gènere, que pressuposa que les persones amb un cos de femella s'han de sentir identificades com a dones i les que tenen cos de mascle, com a homes. Les categories de dona i home són construïdes des d'una lògica excloent (només es pot pertànyer a una categoria) i en un marc en què la valoració d'una i altra categoria són desiguals, generen accés diferenciat a recursos i estableixen discriminacions. Alhora, aquesta dimensió suposa l'exclusió de les persones trans*, ja que no s'identifiquen amb el gènere atribuït socialment en funció del seu sexe, qüestionant així la vinculació entre sexe i identitat de gènere.

La tercera dimensió és l'expressió de gènere, que estableix que la identitat ha d'anar lligada a un comportament i un rol socialment classificats com a femenins o masculins, excloent així les dones *no femenines* i els homes *no masculins* segons la definició tradicional.

Finalment, a nivell d'orientació sexual es pressuposa l'heterosexualitat, és a dir, la complementarietat entre la feminitat i la masculinitat. Aquesta darrera dimensió es tradueix en la discriminació de les persones lesbianes, gais, bisexuals així com d'altres orientacions plurisexuals.

Fins el moment, a l'Ajuntament de Terrassa les polítiques d'igualtat entre dones i homes s'han estat desenvolupant des de la terminologia de "polítiques de gènere". Per tal d'explicitar aquesta comprensió àmplia del concepte "gènere", aquest Reglament utilitza el terme "gèneres" per referir-se a les diferents desigualtats, discriminacions i violències que es deriven d'una societat sexista i patriarcal.

Per seguir distingint les polítiques d'igualtat entre dones i homes i d'igualtat LGTBI que segueixen abordant-se en determinats àmbits de manera diferenciada, en molts dels articles i apartats d'aquest Reglament es concreta si aquests fan referència a la igualtat entre dones i homes, o a la igualtat LGTBI, respectivament.

III

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 i en les polítiques d'igualtat LGTBI, creant serveis que han anat més enllà de plantejaments de tipus assistencialistes i puntuals, i amb altres objectius que els 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, coordinació, participació 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 els 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 relacionades amb l'eix de desigualtat entre dones i homes; però la realitat social i l'actual legislació, ens porten a incorporar nous compromisos i reptes.

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 la seva normativa, perquè ens obliga a repensar les formes de fer polítiques públiques.

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 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, alhora 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 17/2015, 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.

Així mateix s'inclouen referències a la Llei 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia, i la transfòbia. L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mitjans i les mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

IV

En relació a les violències, els poders públics també tenen l'obligació de prevenir i combatre tota forma de violència que s'exerceix contra les persones per raó de gènere, i això podem considerar que inclou tant la violència contra les dones pel fet de ser dones, com la violència que s'exerceix contra persones per la seva identitat de gènere, la seva orientació sexual o la seva expressió de gènere.

Aquestes formes de violència comparteixen una mateixa raó de gènere en diferents manifestacions, ja que neixen, es toleren i perpetuen en el sí d'una societat patriarcal i sexista que agredeix "la persona diferent", a qui no encarna el subjecte home, blanc i heterosexual normatiu. En aquesta línia, es proposa utilitzar la denominació de "violències de gènere" com a concepte que engloba la violència masclista i la LGBTIfòbia.

Així, es proposa utilitzar "violència masclista" tal i com defineix la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que parteix de la consideració que "És una violència que pateixen les dones pel sol fet de ser-ho, en el marc d'unes relacions de poder desiguals entre dones i homes" i a més "La Llei utilitza l'expressió violència masclista perquè el masclisme és el concepte que de forma més general defineix les conductes de domini, control i abús de poder dels homes sobre les dones

i que, alhora, ha imposat un model de masculinitat que encara és valorat per una part de la societat com a superior”.

A diferència de la Llei Orgànica 1/2014, de 28 de desembre, de Medidas de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, la definició de la legislació catalana de ‘violència masculista’ no fa menció només a la violència exercida en l'àmbit de la parella sinó també a la violència en l'àmbit de la família, en l'àmbit laboral (assetjament sexual i assetjament per raó de gènere), i en l'àmbit comunitari (violència sexual, tràfic d'essers humans amb finalitat d'explotació sexual, matrimonis forçats i mutilació genital femenina).

Pel que fa a la LGBTIfòbia, es tracta d'una proposta terminològica que recull un ús que s'ha anat estenent socialment per referir-se a la violència, o la incitació a la violència, contra les persones per la seva identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual, tal i com recull 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. Així doncs, el neologisme LGTBIfòbia ens permet optar per una denominació sintètica i que inclou les violències que es deriven del no compliment de diferents dimensions de la norma de gènere.

Per tant, el reconeixement i garantia de la igualtat de gèneres i la lluita contra les violències en l'àmbit local requereix canvis en les polítiques municipals que ajudaran a construir una ciutat més igualitària, justa i democràtica.

Des d'aquest vessant és palesa la necessitat de disposar d'una norma específica que atribueixi a aquest Ajuntament competències concretes en l'àmbit de les polítiques de gèneres, i en aquest sentit, aquest reglament neix amb la voluntat de consolidar la perspectiva de gèneres 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 gèneres 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 i la no discriminació de gèneres, 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 s'han d'adoptar per incorporar la perspectiva de gèneres 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).

El principi d'igualtat i no discriminació 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 l'Ajuntament de Terrassa, per a les que 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.

Capítol II. MECANISMES D'INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERES EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES.

Article 3. Comissió de Seguiment del Desplegament del Reglament

1. Es crea la Comissió de Seguiment del Desplegament del Reglament com a òrgan de coordinació interna en matèria de polítiques d'igualtat de gèneres i no discriminació, 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'alcaldia, en qualitat de presidència, o per delegació qui tingui les competències atribuïdes, una persona en representació de cada grup municipal, les direccions de les àrees que formen l'Ajuntament, la persona responsable del Servei de Polítiques de Gènere i la responsable del Servei LGTBIQ, i una persona en representació de cadascun dels següents organismes: Consell Municipal per la Igualtat, Casal de la Dona, col·lectiu LGTBI+ 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 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 es reunirà com a mínim una vegada a l'any, i avaluarà l'informe que les regidories de Polítiques de Gèneres i de LGTBIQ presentin sobre la implementació i compliment del present reglament. L'informe abastarà, com a mínim, l'aplicació dels mecanismes d'integració de la perspectiva de gèneres en el llistat de serveis municipals que l'Ajuntament de Terrassa ofereix dins les seves competències. La Comissió podrà convocar els serveis que no compleixin la totalitat dels mecanismes previstos en el present reglament en el marc de les seves actuacions. El servei podrà presentar, en el termini de tres mesos, un informe que expliqui les raons de d'incompliment del reglament i un pla per esmenar-ho que n'especifiqui la calendarització. La comissió serà l'òrgan facultat per aprovar el pla d'esmena, o si s'escau, requerir actuacions addicionals.

5. Pel que fa a les polítiques d'igualtat entre dones i homes, 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 informarà periòdicament la Comissió de Seguiment del Desplegament del Reglament de la seva evolució.

Article 4. Plans Transversals de Gèneres.

L'Ajuntament de Terrassa reconeix la importància d'introduir la perspectiva de gèneres en totes les seves polítiques i actuacions, i per això s'ha de dotar d'uns plans transversals de gèneres, que tinguin com a objectiu garantir la inclusió de la perspectiva de gèneres en la planificació, execució i avaluació de totes les polítiques i actuacions municipals; ha d'establir el conjunt d'objectius i mesures que han d'implementar-se en aquest àmbit; i ha d'elaborar indicadors d'avaluació.

Correspondrà a les regidories de Polítiques de Gènere i de LGTBIQ l'impuls, seguiment i desenvolupament dels plans de gèneres, que es poden formular com a dos plans diferenciats, o bé com un únic Pla Transversal de Gèneres, si s'estima convenient per part de les pròpies regidories.

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 de les polítiques d'igualtat entre dones i homes, 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:

- Conèixer de manera prèvia els possibles efectes que l'aplicació de la norma o els plans municipals poden tenir sobre dones i homes.
- Assegurar que les normes o plans no tinguin efectes negatius en la seva aplicació i produeixin discriminació indirecta.
- 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.

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 entre dones i homes. 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, i la prevenció i actuació en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat sexual.

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 al Servei de 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. Protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat sexual

L'Ajuntament de Terrassa comptarà amb un protocol de prevenció i actuació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat real i efectiva de dones i homes.

L'Ajuntament de Terrassa revisarà normativament i procedimental el *Protocol de prevenció i atenció en situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat sexual en el treball*, per incorporar-hi l'assetjament per raó d'identitat de gènere, ja sigui ampliant l'existent o fent-ne un de nou que pugui compartir mecanismes i serveis interns de l'Ajuntament amb l'actual, si s'estimés oportú.

Article 9. Del Servei 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 d'Acollida
- b) Servei d'Assessorament Jurídic
- c) Servei d'Atenció Psicològica
- d) Servei d'Assessorament Laboral
- e) Servei d'Inserció Laboral

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.
- 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 violències masclistes.
- 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 les violències masclistes, 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 10. Del Servei LGTBIQ

L'Ajuntament de Terrassa disposa del Servei LGTBIQ, que té la missió d'atendre necessitats específiques de famílies i persones Lesbianes, Gais, Trans*, Bisexuals, Intersexuals i més (LGTBI+); visibilitzar el col·lectiu LGTBI+; conscienciar sobre els drets del col·lectiu LGTBI+ i el respecte a la diversitat afectiva, sexual i de gènere a la ciutat; i donar suport econòmic i tècnic a les entitats del col·lectiu LGTBI+ i altres iniciatives que lluitin contra la lesbofòbia, l'homofòbia, la transfòbia, la bifòbia i la intersexofòbia (LGTBIfòbia).

Per fer-ho, el Servei LGTBIQ té les següents línies d'actuació:

- 1) Servei d'atenció Integral a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere (SAI DASIG), que ofereix:
 - a) Acollida, informació i recursos.
 - b) Acompanyament en processos personals d'identitat sexual i de gènere.
 - c) Atenció jurídica especialitzada en situacions de possible discriminació per raó d'orientació, identitat i/o expressió de gènere.
 - d) Atenció integral i gestió d'incidències i denúncies per LGBTIfòbia.
 - e) Tràmits administratius (canvi de nom a la Targeta Sanitària Individual (TSI) a persones trans* majors i menors d'edat i a la T16, i Certificat de la Direcció General d'Igualtat de correspondència del DNI amb el nom sentit no registral).
- 2) Visibilitzar el col·lectiu LGTBI+, mitjançant:
 - a) Commemoracions i altres actes de visibilitat de la diversitat afectiva, sexual i de gènere.
- 3) Conscienciar sobre els drets del col·lectiu LGTBI+ i el respecte a la diversitat afectiva, sexual i de gènere a la ciutat, a través de:
 - a) Participació al Pacte per la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere (Pacte DASIG) de Terrassa i exercint la secretaria tècnica de la Taula del Pacte DASIG.
 - b) Formacions.
 - c) Tallers educatius.
- 4) Donar suport econòmic i tècnic a les entitats del col·lectiu LGTBI+ i a altres iniciatives que lluitin contra la LGTBIfòbia, amb:
 - a) Subvencions.
 - b) Suport tècnic i logístic.

El SAI DASIG assessora i atén de manera confidencial les persones LGTBI+, en especial les que pateixen discriminació o violència per orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, així com les seves famílies, els seus entorns i equips professionals que ho demanin.

La resta d'actuacions s'adrecen a tota la ciutadania en general a fi d'informar, formar i conscienciar sobre els drets del col·lectiu LGTBI+ i el respecte a la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

Article 11. Participació social de les dones.

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.
- 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, associacions que treballen per la igualtat entre dones i homes, grups polítics, 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 12. 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 i en el Portal de Transparència de l'Ajuntament de Terrassa.

Article 13. 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, transversalitat i perspectiva LGTBIQ. 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 l'han d'incloure en els seus Plans de Formació.

Article 14. 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:

- 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.
- 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.
- Incorporar, en els estudis que realitzin, l'anàlisi de la variable sexe en relació a altres categories, com ara l'origen, l'edat, el nivell econòmic, la discapacitat, etc.
- Incorporar, en els estudis que sigui pertinent, les variables d'identitat de gènere i orientació sexual.

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 desagregades.

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 15. 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-. Així mateix, es promourà la visibilització del col·lectiu LGTBI+ en la comunicació municipal.

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

- 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.
- Es realitzaran campanyes de sensibilització i assessorament a les associacions, organitzacions i entitats que ho sol·licitin.

c) Es realitzaran campanyes de sensibilització i es facilitarà assessorament a les associacions i 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 apoderament.

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

Article 16. Igualtat en l'ocupació i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral entre dones i homes.

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 de la vida laboral, la vida personal i familiar, i la corresponsabilitat entre dones i homes.

Article 17. 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 gèneres 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 gèneres, 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.

Article 18. 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, pel compliment de les obligacions legalment establertes en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones per part de

contractistes, 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 19. Violències de gènere: violències masclistes i LGTBIfòbiques

Article 19.1. Violències masclistes contra les dones

Per tal de col·laborar en l'eradicació de les violències masclistes que s'exerceixen 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 violències masclistes 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 violències masclistes.
- 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.

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

Article 19.2 Violència LGTBIfòbica contra persones i famílies del col·lectiu LGTBI+

La llei 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia, i la transfòbia, preveu un Servei d'Atenció Integral (SAI) per atendre les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Per col·laborar en l'eradicació de la violència LGTBIfòbica contra persones i famílies del col·lectiu LGTBI+, l'Ajuntament de Terrassa garanteix el seu dret a rebre una protecció integral, real i efectiva relacionada amb la discriminació i els diversos tipus de violències exercides contra elles.

Mitjançant Acord signat el 13 de desembre de 2017 entre l'Ajuntament i el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a través de la Direcció General d'Igualtat, Terrassa compta amb el Servei d'Atenció Integral a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere (SAI DASIG), que forma part de la Xarxa de Serveis d'Atenció Integral LGBTI de Catalunya.

En base a aquest Acord signat, des del Servei d'Atenció Integral a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere (SAI DASIG) de Terrassa s'ofereix, en aquest sentit:

- a) Acollida, informació i recursos.
- b) Atenció jurídica especialitzada en situacions de possible discriminació per raó d'orientació, identitat i expressió de gènere.
- c) Atenció integral i gestió d'incidències i denúncies per LGTBIfòbia.
- d) Activitats de sensibilització i prevenció.

Capítol IV. PRINCIPIS I MESURES D'ACTUACIÓ EN ÀMBITS ESPECÍFICS

És també competència de l'Ajuntament de Terrassa 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.

Pel que fa als principis i mesures d'actuació en àmbits específics en matèria LGTBIQ, es desenvoluparan en un Pla d'igualtat LGTBIQ, un cop realitzada una diagnosi específica en aquesta matèria.

Article 20. 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 les violències masclistes.

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 les violències masclistes.
- 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 21. 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 22. 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.
- 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 23. 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) afirmar el compromís de l'Ajuntament de Terrassa per a què la pràctica esportiva i l'activitat física a la nostra ciutat tendeixin a la paritat.
- b) incloure la perspectiva de gènere en les polítiques esportives.
- c) no participar ni concedir cap tipus d'ajut a programes o activitats esportives que siguin sexistes o discriminatòries per raó de sexe.
- d) introduir, en els bases de concessió d'ajuts a les entitats esportives, criteris de valoració d'aquelles activitats que incentivin la participació i la integració de les dones al sistema esportiu.
- e) elaborar eines de sensibilització i reculls de bones pràctiques adreçades a les entitats esportives i a les entitats que organitzen esdeveniments esportius, perquè al seu torn explicitin i facin visible el seu compromís actiu amb la igualtat de gènere.
- f) vetllar perquè se'n faci un ús igualitari dels equipaments esportius.

Article 24. 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 i 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 les violències masclistes, per evitar entorns i elements que puguin provocar inseguretat a les dones.

Article 25. 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 tot el personal que intervé que intervenen en el procés d'orientació i d'inserció laboral, especialment aquell 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.
- 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, pel que fa a l'elaboració i implementació de Plans d'igualtat i la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Article 26. 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; les violències masclistes 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 prioritització, 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 d'un servei especialitzat.
- c) Potenciar programes específics, 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 futurs serveis, 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 27. Salut

L'Ajuntament de Terrassa reconeix que, per assegurar el dret de 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.
- 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 28. 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, 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

Única.- 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-ne. Així mateix, oferirà formació a les entitats i empreses perquè puguin elaborar-ne un de propi, dins el termini màxim d'1 any a partir de l'aprovació 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 faculta a l'Alcaldia per tal de dictar les instruccions i ordres de Servei que siguin procedents per al desenvolupament i execució 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, 30 de maig de 2019

Per delegació. del secretari general de 4 de març de 2019
Montserrat Company Crusellas
Tècnica de gestió