



Títol		
Elaborat per		
Data de creació		
Control de versions	Data	
	Versió	
Estat formal	Òrgan d'aprovació	
	Data d'aprovació	
	Publicació oficial	

REGLAMENT DE POLÍTIQUES DE GÈNERE INTERSECCIONAL DE L'AJUNTAMENT DE MATARÓ

Prèambul

I.

Les administracions locals estan obligades a contribuir al desenvolupament d'un marc de relacions socials lliure de discriminacions de gènere i que impulsi de forma activa un model social transformador. L'objectiu no és únicament garantir la igualtat de tracte, sinó garantir que les administracions locals col·laboren en la tasca de construcció de la igualtat efectiva de dones i homes.

La legislació internacional i nacional ha marcat quins són els conceptes fonamentals i les eines que han de fonamentar les polítiques locals per garantir els drets de dones i homes sense discriminació i possibilitar un desenvolupament complet i no androcèntric dels drets de les dones.

L'aprofundiment de la igualtat efectiva de dones i homes ha requerit en els últims anys nous conceptes i eines jurídiques: entre els nous conceptes destaca el de transversalitat de gènere, interseccionalitat i discriminació múltiple. Entre les noves eines jurídiques les lleis d'igualtat, i les ordenances i reglaments municipals d'igualtat de gènere.

Al 1979 la CEDAW (Convenció sobre l'Eliminació de tota Forma de Discriminació contra la Dona, de les Nacions Unides) va establir la necessitat de que els Estats lluitin activament contra la discriminació vers les dones i a favor del desenvolupament de la igualtat de drets, entesa com una igualtat que busca desenvolupament material dels drets de dones i homes. 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.

En la Quarta Conferència Mundial de Nacions Unides celebrada l'any 1995 a Beijing, s'introdueix el terme transversalitat de gènere (*gender 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 transversalitat de gènere 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 cerca i aplicació de la igualtat de gènere no s'ha de desenvolupar únicament des dels òrgans 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.

La Unió Europea es fonamenta en un conjunt de valors entre els quals s'inclou la igualtat. Promou la igualtat entre homes i dones [article 2 i article 3, apartat 3, del Tractat de la Unió Europea (TUE)]. Aquests objectius també estan consagrats a l'article 21 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. A més, l'article 8 del TUE també atorga a la Unió la comesa d'eliminar les desigualtats entre homes i dones i promoure la seva igualtat a través de totes les seves accions (aquest concepte també es coneix com «integració de la dimensió de gènere»). La Unió i els Estats membres es van comprometre, en la Declaració núm. 19 annexa a l'Acta Final de la Conferència Intergovernamental que va adoptar el Tractat de Lisboa, a «combatre la violència domèstica en totes les seves formes [...], prevenir i castigar aquests actes delictius i [...] donar suport i protecció a les víctimes».

El Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència exercida contra les dones i la violència domèstica, d'11 de maig de 2011, anomenat Conveni d'Istanbul, tractat europeu sobre la violència contra les dones i inclou la violència sexual, física, psicològica i econòmica.

Al desembre de 2015, la Comissió Europea va publicar el Compromís estratègic per a la igualtat de gènere 2016-2019, desenvolupat a l'Estratègia per a la igualtat de gènere 2020-2025. També la legislació europea fa referència als conceptes de polítiques transversals de gènere (Tractat d'Amsterdam, 1997) i al concepte de múltiple discriminació o interseccionalitat, que s'inclou a la Directiva 2000/48/CE del Consell, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic, o la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa al establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació.

La rellevància dels governs locals en el desenvolupament de les polítiques de gènere ha estat posada de manifest per diverses iniciatives internacionals. Al 1998, la Unió Internacional d'Autoritats Locals (UIAL) va aprovar la Declaració Mundial sobre les Dones en el Govern Local.

II.

Aquest reglament també vol desenvolupar i garantir la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI. La diversitat sexual i de gènere s'ha de garantir per part de totes les administracions i és un dels pilars de la construcció d'una societat democràtica. En aquesta línia, Catalunya s'ha dotat d'una llei pionera, 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, lesbofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Les polítiques d'igualtat dona-home i les polítiques LGTBI són dues polítiques públiques diferenciades, però que comparteixen elements que justifiquen el tractament en un mateix

reglament. En primer lloc, perquè les discriminacions que pateixen les dones i el col·lectiu LGBTI tenen una arrel comú: l'existència de societats patriarcals, heterosexistes, la desvalorització de les identitats diverses i l'establiment de cànons i estereotips sobre la identitat de gènere. El tractament conjunt en un mateix reglament permet abordar de forma oberta la identitat de les persones i atacar l'arrel heteropatriarcal de les violències contra les dones i contra el col·lectiu LGBTI.

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 gènere que inclogui la diversitat sexual i de gènere. D'aquesta forma, es pot promoure un abordatge més integral que compregui les diferents dimensions del gènere i que parteixi d'identificar les causes comunes de les problemàtiques que se'n deriven. A l'hora, aquestes categories s'entenen des de la seva diversitat de classe, cultura, procedència, edat, grau de mobilitat corporal, etc.

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. Aquest tipus de discriminació ens fa pensar en la diversitat corporal de totes les persones, sense diferències de valor. 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 el qual 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.

L'expressió "polítiques de gènere" designarà al llarg del reglament a polítiques comunes (dones/homes i LGBTI) i, en determinats supòsits, es concretarà si es fa referència a la igualtat entre dones i homes o la igualtat LGBTI.

III.

Al 2006, el Consell de Municipis i Regions d'Europa (CMRE) va elaborar la Carta Europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local. Aquesta carta insta als governs locals a assumir un compromís públic amb la igualtat i a posar en pràctica mesures concretes en els àmbits de participació política, treball, serveis públics, planificació urbanística, amb l'objectiu de promoure la igualtat de gènere. Al 2013, la Conferència Mundial de Dones Electes Locals va ratificar a París l'Agenda Global de Governos Locals i Regionals per a la igualtat de dones i homes en la vida local.

Aquest reglament respon a la necessitat d'incorporar a la legislació local el mandat de no discriminació i l'exigència de polítiques d'igualtat de gènere que apareix en les legislacions europea, estatal i catalana.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes a nivell estatal, que, obliga les entitats locals a integrar el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències (art. 21.2), col·laborar amb la resta d'Administracions Públiques, i a realitzar plans d'igualtat de recursos humans, sempre en el marc de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya, aprovat per la Llei Orgànica 6/2006 el 19 de juliol de 2006, estableix que els poders públics de Catalunya han d'orientar les seves polítiques públiques i la seva actuació d'acord amb els principis rectoris establerts en la Constitució i el propi Estatut d'Autonomia, que recull de forma expressa la garantia de la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de dones en totes les polítiques públiques a l'article 41.2.

Tanmateix, la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya 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. Cal destacar la relació del Reglament de polítiques de gènere interseccionals amb l'ODS 5, (Objectiu de desenvolupament sostenible de Nacions Unides): la Igualtat de gènere.

Especialment rellevant és que el Reial Decret- Llei 9/2018, de 3 d'agost, de mesures urgents pel desenvolupament del Pacte d'Estat contra la violència de gènere, ha ampliat les competències de l'àmbit local. La disposició final primera ha modificat la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, i indica que: "S'afegeix un paràgraf o) a l'apartat 2 de l'article 25 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, amb la següent redacció:

«o) Actuacions en la promoció de la igualtat entre homes i dones així com contra la violència de gènere”.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix com a funcions dels ens locals de Catalunya a l'article 6, les següents:

“a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones, per a complir les finalitats d'aquesta llei dins de llur àmbit territorial, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.

b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i, en el marc de la normativa vigent, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.

c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.

d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.

e) Establir les condicions de formació i capacitació del personal a llur servei.

f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei a què fa referència l'article 15.

g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals.

h) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.

i) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.

j) Donar suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.

k) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.

l) Dissenyar i aplicar polítiques destinades a eradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.

m) Complir-ne qualsevol altra que li atribueixi la legislació vigent.”

A nivell estatal la Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones, estableix les condicions del canvi de la menció de sexe al document d'identitat, actualitzada des de 12 d'agost de 2019.

A nivell de Catalunya, la Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, (modificada per la Llei 19/2020 de 30 de desembre d'igualtat de tracte i no

discriminació), també obliga als ens locals, com a altres administracions públiques dins de les seves competències, a garantir el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, diversitat corporal, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la Generalitat i els ens locals tenen competències.

La Llei 19/2020 de 30 de desembre d'igualtat de tracte i no discriminació, que té per objecte garantir el dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació i eradicar qualsevol actuació o comportament que puguin atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació, de la pròpia personalitat i de les capacitats personals, recull en la disposició sisena l'aplicació del règim sancionador als ens locals.

IV.

Aquest Reglament vol també dedicar una atenció especial a les violències masclistes i de gènere.

La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i les seves modificacions posteriors, estableixen les competències dels municipis en provisió de serveis de la Xarxa d'atenció i recuperació integral de les violències masclistes.

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, diversitat corporal i/o 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 LGBTIfòbia 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.

Als efectes d'aquest Reglament s'entendrà que el terme "violència de gènere" inclou les violències masclistes contra les dones i les violències sexistes contra el col·lectiu LGTBI.

L'Ajuntament de Mataró compta en el Pla de mandat 2019-2023 amb el compromís d'incloure la perspectiva de gènere en totes les actuacions municipals. Es recullen diversos compromisos i les corresponents accions estratègiques, específicament en les:

Prioritat 18. Garantir una ciutat inclusiva que promogui i protegeixi la diversitat i lluiti contra la discriminació per qualsevol raó.

Compromís 61. Lluitar contra el racisme, la xenofòbia o qualsevol altra discriminació per raó de sexe, origen, pertinença cultural o religiosa, orientació sexual i identitat de gènere.

Prioritat 19. Promoure l'equitat de gènere i garantir la diversitat afectivo-sexual i eradicar les desigualtats i la defensa dels drets socials, la diversitat i el feminisme.

Compromís 64. Consolidar la lluita contra la violència masclista garantint i facilitant el treball comunitari per les dones víctimes de violència, la prevenció i la sensibilització i atenció a les víctimes. Amb les següents accions estratègiques:

- Impulsar l'aprovació del reglament de polítiques de gènere interseccional.
- Preparar un projecte de Casa d'igualtat on es puguin integrar i pugui servir d'espai de referència per entitats del sector.
- Desenvolupar el 3r Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania.

Compromís 65. Mataró lliure d'agressions sexistes i LGTBfòbiques : volem una ciutat lliure de tota agressió i discriminació LGTBfòbica. Tolerància Zero amb les agressions i delictes d'odi. Visibilització de la presència i les aportacions de les dones i del col·lectiu LGTBI de Mataró en diferents àmbits.

- Desenvolupar campanyes públiques d'àmbit municipal que contribueixin a visibilitzar la diversitat afectivo-sexual i de gènere i a sensibilitzar la ciutadania contra la discriminació per motius d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

En aquest mateix sentit, l'Estratègia Mataró 20/22, que defineix els principals reptes de futur de la ciutat per avançar cap a la construcció d'un model de creixement basat en el desenvolupament intel·ligent, sostenible i integrador, inclou el desenvolupament de polítiques de gènere com una prioritat, que s'està desenvolupant amb el III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró (2018-2022).

El compromís de la ciutat de Mataró amb el desenvolupament dels drets de les dones, de la lluita contra la discriminació de gènere i en favor d'una societat on dones i homes puguin desenvolupar plenament els seus drets ha tingut diverses fites rellevants: al 1999 es va crear la Regidoria d'Igualtat i Solidaritat; al 2001 s'aprovà el I Pla d'igualtat d'oportunitats de la dona; al 2003 es constitueix el Consell per a la Igualtat d'Oportunitats; al 2003 es creà el Protocol d'atenció i derivació de la dona víctima de violència; al 2007 s'obrí el CIRI de Mataró; al 2014 s'aprovà el II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró; i al 2015 es va aprovar el I Pla d'igualtat intern 2015-2018 per al personal de l'Ajuntament de Mataró; el 2017 es va revisar i actualitzar Protocol per a l'abordatge integral violència masclista i el 2018 es va aprovar el III Pla per a la Igualtat de Gènere per a la Ciutadania de Mataró, que integra les polítiques d'igualtat dona-home i les de diversitat sexual i de gènere; en 2018 es va aprovar el Protocol d'actuació davant les agressions sexistes i les violències sexuals en espais públics d'oci de Mataró; i el

2019 es posa en funcionament el Servei d'atenció Integral (SAI) que dona atenció al col·lectiu LGBTI; en 2021 s'aprova la Guia local per fer front als maltractaments de les persones grans a la ciutat.

Finalment, aquest reglament s'inspira en les reivindicacions del moviment feminista de la ciutat al llarg dels anys, com a resultat de la incorporació del saber, del fer i de les necessitats de les dones, en totes i cadascuna de les polítiques públiques, així com en les reivindicacions dels moviments LGTBI de la ciutat en defensa de la diversitat de gènere, corporal i sexual.

Capítol I. Objecte i àmbit d'aplicació

Article 1. Objecte del reglament

1. El present Reglament té per objecte l'establiment d'un règim jurídic que integri la igualtat de gènere a nivell municipal, en el marc de les normes internacionals, europees, estatals i de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

2. S'entén com a igualtat de gènere la igualtat home-dona, la igualtat i no discriminació per identitat de gènere, expressió de gènere, diversitat corporal i/o orientació sexual.

2. Aquest Reglament estableix els principis que han de regir l'actuació dels òrgans de govern i gestió de l'Ajuntament de Mataró en matèria d'igualtat de gènere i LGTBI, així com els serveis municipals que s'han d'oferir en l'àmbit de les seves competències, i totes les mesures que s'han d'adoptar per incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i les actuacions municipals que es contemplan en el seu àmbit d'aplicació.

Article 2. Àmbit d'aplicació

1. Aquest Reglament és d'aplicació a l'Ajuntament de Mataró i a les seves empreses públiques .

2. En relació a la resta d'entitats de les quals l'Ajuntament en formi part, els i les representants municipals han de promoure l'adopció dels corresponents acords, per part dels respectius òrgans de govern, per tal d'incorporar en l'actuació de les mateixes els principis i les previsions contingudes en el present Reglament.

3. Així mateix, el present Reglament és d'aplicació a aquelles entitats que es relacionin amb l'Ajuntament per raó de l'atorgament de subvencions i ajuts o la subscripció de contractes o negocis jurídics anàlegs en els quals s'incloguin les previsions d'aquest Reglament en els termes dels articles 21 i 22.

Article 3. Principis generals

1. El principi d'igualtat de gènere 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 Mataró de conformitat amb el bloc de legalitat vigent, amb independència que el Reglament reguli determinades àrees d'intervenció de forma específica. La interpretació del principi d'igualtat de gènere i no discriminació, pel que afecta al conjunt d'aquest Reglament, es farà en relació a la definició del concepte tal i com es recull en el preàmbul del Reglament.

2. L'aplicació d'aquest Reglament es farà també amb el respecte a la diversitat i a la diferència, l'acció positiva, l'eliminació de rols i estereotips en funció del sexe, l'eradicació de la violència de gènere i ajuda a les víctimes, la coeducació, el foment de la corresponsabilitat, i la inclusió de col·lectius en els quals incideixen diferents discriminacions.

3. En totes les accions s'haurà de treballar amb una perspectiva interseccional, entesa des d'una doble vessant. En primer lloc, la interseccionalitat implica que les discriminacions que pateixen les dones i el col·lectiu LGTBI tenen un caràcter múltiple i que la consideració de la complexitat de les discriminacions per raó de gènere, configura problemes específics que requereixen d'un enfocament especialitzat i sensible a la diversitat de situacions i estratègies amb les quals s'ha d'abordar la defensa dels drets de les dones i de les persones LGTBI. En segon lloc, l'enfocament interseccional implica que les accions dirigides a tractar una problemàtica han de ser analitzades en funció de com afecten al conjunt de les dones, les persones LGTBI i la resta de la ciutadania, considerats en la seva diversitat i diferències de classe socioeconòmica, procedència, condicions de mobilitat i desplaçament, etc. Cap acció podrà incidir negativament sobre un col·lectiu (per exemple, les persones migrades, siguin LGTBI o no) amb l'objectiu de revertir altres discriminacions de gènere.

Article 4. Transversalitat de la perspectiva de gènere

1. Als efectes del present Reglament i d'acord amb l'article 3 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, s'entén per transversalitat de la perspectiva de gènere l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, per part de l'Ajuntament de Mataró.

2. La transversalitat de gènere suposa la incorporació de la perspectiva de gènere en l'organització interna, la planificació i l'execució dels serveis i activitats que ofereixen tant l'Ajuntament com les entitats a les que es fa referència a l'article 2 del present Reglament. La transversalitat de la perspectiva de gènere obliga a dissenyar i avaluar el conjunt de les polítiques públiques sota el criteri d'identificar i preveure les seves repercussions diferenciades sobre els homes i les dones, entesos com a col·lectiu divers, així com a sobre la població LGTBI.

3. L'aplicació de la transversalitat de gènere en les polítiques públiques de l'Ajuntament de Mataró han d'incloure com a mínim, la participació dels grups i entitats feministes, que treballen pels drets de les dones i LGTBI en l'elaboració de polítiques públiques, la presència paritària de dones i homes en el repartiment del poder polític, la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques culturals, en la gestió i polítiques sobre mitjans de comunicació i tecnologies de la informació i la comunicació, en les actuacions relatives a la societat de la informació i del coneixement, en les polítiques esportives, en la necessitat de tenir en compte les dades sobre el valor econòmic del treball domèstic i de cura de persones en el disseny de les polítiques econòmiques i socials, en les polítiques laborals i de promoció de l'ocupació, en les accions sobre els usos del temps, en les polítiques de benestar social i família i en planificació de les polítiques de medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat, tal i com estableix la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes¹.

4. La incorporació de la ciutadania i les organitzacions feministes, de defensa dels drets de les dones i LGTBI en les polítiques públiques ha de tenir en compte a les persones socialment més vulnerabilitzades a les quals afecten les polítiques, fomentant la seva participació.

Capítol II. Estructures d'impuls de les polítiques de gènere

Article 5. Òrgan responsable de l'aplicació de les polítiques de gènere i diversitat sexual

1. L'Ajuntament de Mataró comptarà amb un òrgan responsable de la participació i la sensibilització de les dones en els diferents àmbits de la vida ciutadana, el treball en perspectiva de gènere, l'assessorament i la prevenció, intervenció i sensibilització en temes de violència de gènere, així com l'atenció, garantia de drets i la no discriminació del col·lectiu LGTBI de la ciutat.

2. Per això, es comptarà amb un centre específic que ofereixi un servei integral que inclou totes les accions relacionades amb la igualtat dona-home i les polítiques LGTBI, alhora que s'ofereix com a espai de suport i trobada de les entitats que treballen per la igualtat de gènere de la ciutat.

3. Aquest òrgan tindrà rang de regidoria per poder complir d'aquesta manera el mandat de transversalitat de gènere.

Article 6. Persona referent per a la garantia de la igualtat efectiva dona-home i drets del col·lectiu LGTBI en les regidories

1. Totes les regidories han de traslladar el mandat d'igualtat efectiva a les seves polítiques i accions. En cada regidoria es constituirà una persona o persones referents per a la garantia de la igualtat efectiva dona-home i la defensa dels drets de les persones LGTBI. Aquesta persona serà

¹ Contingut establert per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes als articles 6, 22, 24, 25, 26, 27, 30, 31 i 32.

l'encarregada de garantir el compliment de la transversalitat de gènere i coordinar-se amb els serveis i organismes específics que desenvolupen les polítiques de gènere a l'Ajuntament. Mentre no es constitueixi una persona o persones referents en cada regidoria, aquesta ho serà de l'òrgan responsable de l'aplicació de les polítiques de gènere i diversitat sexual.

2. Les persones referents en gènere de cada regidoria hauran de tenir formació específica en gènere i diversitat sexual, i en particular en com aplicar la perspectiva de gènere a la seva àrea.

Capítol III. Mecanismes d'integració de la perspectiva de gènere i diversitat sexual en les polítiques públiques

Article 7. Àmbit d'aplicació dels mecanismes d'integració de la perspectiva de gènere

1. Els mecanismes previstos en aquest Reglament seran d'aplicació a totes les polítiques públiques i àmbits d'actuació de l'Ajuntament de Mataró, així com a tots els serveis que l'Ajuntament ofereix a la ciutadania en l'àmbit de les seves competències.

Article 8. Plans Municipals de polítiques de gènere i diversitat sexual

1. El Pla Municipal de polítiques de gènere i diversitat sexual (endavant el Pla) és l'eina principal pel desenvolupament periòdic de les polítiques de gènere i diversitat sexual. Els seus objectius són: establir les prioritats d'actuació; concretar les eines i accions per a l'eliminació de les desigualtats de gènere; donar seguiment a les polítiques públiques que es realitzen en l'Ajuntament de Mataró des de la perspectiva de gènere i diversitat sexual.

2. El Pla és l'eina fonamental que desplega la transversalitat de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques municipals, tal com indica l'article 13 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes². El pla ha d'incloure les accions que s'impulsen des de l'òrgan responsable de l'aplicació de les polítiques de gènere i diversitat sexual, així com les accions que les diverses regidories de l'Ajuntament han de desenvolupar per incorporar la transversalitat de gènere en totes les àrees. El Pla, com a mínim, ha d'incorporar accions estratègiques per promoure que tots els sistemes d'informació de l'Ajuntament desagreguin les dades per sexe i les emprin per fer anàlisis de gènere; ha d'assegurar que s'incorpora la perspectiva de gènere en els serveis de foment de l'ocupació, suport del treball domèstic, de cures i afectes, en la lluita contra la feminització de la pobresa i la precarietat. També en les actuacions de participació política, social i tecnològica; esports; salut, drets sexuals i

² Així mateix la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes en el seu article 14.4 exposa que: "El Govern ha d'incentivar l'Administració local i donar-li el suport necessari perquè pugui elaborar i aprovar els plans en matèria de polítiques d'igualtat de gènere que corresponguin. L'elaboració d'aquests plans ha de comptar amb la participació dels agents socials i econòmics implicats i de les entitats, associacions i col·lectius de defensa dels drets de les dones de l'àmbit territorial corresponent"

reproductius. En l'àmbit de la coeducació; cultura i memòria col·lectiva; ciutadania, migracions i interculturalitat. Igualment en els serveis d'habitatge, xarxa d'atenció a les víctimes de violència masclista, i en els serveis de justícia global i cooperació. I finalment dins de les competències sobre ecologia i espai urbà, mobilitat i prevenció i seguretat. També ha d'incloure com a mínim actuacions per garantir els drets de les persones LGTBI i de prevenció i intervenció davant situacions de discriminació i LGTBIfòbia en l'espai públic, en la feina, l'àmbit educatiu, els llocs d'oci, centres sanitaris i espais de l'administració pública, dintre de les competències de l'Ajuntament de Mataró i d'acord a les obligacions establertes en la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets LGTBI i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

3. Totes les actuacions del Pla han d'estar presidides per l'acció a diversos elements: l'atenció a la diversitat de les dones, la diversitat d'identitat de gènere, expressions de gènere, diversitat corporal i orientacions sexuals, la complexitat de la perspectiva interseccional i de discriminació múltiple que pateixen les dones (l'edat, l'origen nacional i/o ètnic, estatus migratori, la diversitat funcional, la identitat de gènere o l'orientació sexual).

4. Correspon a l'òrgan polític responsable de polítiques de gènere i diversitat sexual l'impuls, seguiment i desenvolupament dels plans.

5. L'òrgan polític responsable de polítiques de gènere i diversitat sexual ha de promoure la participació ciutadana, i en especial, dels grups feministes i de les entitats de defensa dels drets de les dones, així com a entitats de representació del col·lectiu LGTBI de la ciutat, per tal d'impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació del Pla Municipal de polítiques de gènere i diversitat sexual. Aquest òrgan podrà incorporar la participació d'entitats i/o persones especialitzades de fora del municipi de Mataró quan es consideri que fan una aportació diferencial a la construcció de polítiques feministes interseccionals.

6. El Pla s'elaborarà cada 4 anys i de forma extraordinària es pot prorrogar un any.

7. El Pla ha de comptar amb una partida pressupostària específica a càrrec de totes les àrees implicades en l'aplicació d'aquest Reglament, en cas que les seves previsions comportin despeses o ingressos. Per a les mesures de caràcter general del Pla, els òrgans administratius responsables de les polítiques de gènere han de tenir una partida pressupostària específica.

8. El Pla s'ha de presentar al Plenari del Consell Municipal d'igualtat, feminismes i LGTBI.

Article 9. Objectius de gènere a la planificació sectorial i territorial

1. Tots els plans i programes de l'Ajuntament de Mataró han d'incorporar la igualtat de gènere i la diversitat sexual com a eix transversal de treball.

2. Tots els àmbits de l'organització municipal han d'analitzar el caràcter estructural de la situació diferencial entre dones i homes, així com de les persones LGTBI, en les seves línies d'actuació, planificar amb perspectiva de gènere i dur a terme accions específiques encaminades a pal·liar les desigualtats per raó de gènere i garantir els drets del col·lectiu LGTBI.

3. Durant l'etapa de disseny i planificació, s'estableix com a objectiu de les polítiques de gènere analitzar específicament com afecta la problemàtica per la qual es proposen a diferents sectors de dones, persones LGTBI i resta de la ciutadania en funció d'altres eixos de desigualtat que s'estimin rellevants en cada cas (classe social, cultura, procedència, grau de mobilitat, etc...).

Article 10. Informes d'impacte de gènere

1. Els informes d'impacte de gènere garanteixen el principi de no discriminació al evitar formes de discriminació indirecta. Els plans estratègics municipals hauran de tenir preceptivament en la seva tramitació un informe d'impacte de gènere. La seva aprovació estarà vinculada a que l'informe valori de forma positiva l'impacte de gènere de la normativa municipal.

2. Els informes d'impacte de gènere hauran d'incloure una valoració de l'impacte que presenten les accions que s'han dut a terme sobre diferents sectors de dones que es puguin veure diferencialment afectades, incloent dones trans* i LBI, atenent al creuament del sexisme i les LGTBfòbies amb altres eixos de desigualtat que s'estimin rellevants en cada cas. Aquesta valoració ha d'incloure l'impacte sobre altres col·lectius socialment vulnerabilitzats quan sigui pertinent. La finalitat d'aquesta mesura consisteix en que totes les polítiques sectorials construeixin sinergies per a abordar la desigualtat independentment del departament de l'Ajuntament que les promogui, superant l'oposició entre elles.

3. Les persones responsables en temes d'igualtat de gènere de cada regidoria, juntament amb l'òrgan responsable de l'aplicació de les polítiques de gènere i diversitat sexual seran les encarregades d'elaborar els corresponents informes d'impacte de gènere. Aquestes persones responsables quedaran definides en el marc de l'organigrama municipal vigent, que recollirà el complement retributiu corresponent a l'elaboració dels informes d'impacte de gènere.

4. Les convocatòries per a personal de l'Ajuntament de nova incorporació inclouran en els continguts de selecció els coneixements i/o la formació en gènere.

Article 11. Avaluació amb perspectiva de gènere

1. Els plans d'igualtat de gènere seran avaluats per l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere. Els objectius de l'avaluació són: conèixer el grau d'aplicació del pla; fer un diagnòstic de l'impacte que ha tingut l'aplicació del pla; proposar millores de futur.

Article 12. Pressupostos amb perspectiva de gènere

1. L'Ajuntament de Mataró 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, integrant els objectius propis de la perspectiva de gènere en els objectius pressupostaris orientats als resultats. Serà obligatori desglossar l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones.

2. L'Ajuntament consignarà i especificarà anualment en els pressupostos els recursos econòmics destinats a l'exercici de les funcions i a l'execució d'aquest Reglament. Aquestes partides pressupostàries es desglossaran entre:

- a) Les partides pressupostàries destinades específicament als òrgans responsables de l'impuls de les polítiques de gènere i diversitat sexual.
- b) Les atribucions pressupostàries a cada àrea de l'Ajuntament amb responsabilitat per garantir el compliment del present Reglament.

Article 13. Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Mataró

1. Tal i com disposen la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes en el capítol III i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en els articles 6.f) i 15, l'Ajuntament de Mataró, amb inclusió de tots els organismes dependents, 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 gènere en relació a l'accés al treball remunerat, a la formació, a la promoció professional, a les condicions de treball i al salari, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la comunicació inclusiva i la prevenció i actuació en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

2. 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 necessari.

3. La comissió paritària formada per les persones representants legals dels treballadors i treballadores i l'Ajuntament de Mataró vetllarà en el seguiment, control i implementació del Pla.

4. Anualment, es presentarà a la Comissió Informativa Municipal l'anàlisi i dades relatives a la implementació del Pla d'Igualtat intern, i se'n podrà donar compte al Ple.

Article 14. Protocols de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe i assetjament per diversitat sexual, de gènere i/o corporal

1. L'Ajuntament de Mataró ha de comptar amb un protocol de prevenció i actuació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, tal i com estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat real i efectiva de dones i homes. Aquest protocol s'avaluarà cada 4 anys, i es revisarà i modificarà, si s'escau, després de cada avaluació.

2. Aquest protocol inclourà també mecanismes de prevenció i actuació en casos de discriminació per raó de diversitat sexual, de gènere i/o corporal, per tal d'actuar davant possibles situacions de LGTBIfòbia, assetjament per raó d'orientació sexual, diversitat corporal, d'identitat de gènere i/o d'expressió de gènere.

Article 15. El Consell Municipal d'igualtat, feminismes i LGTBI.

1. La participació del moviment feminista, les entitats que treballen per la igualtat de gènere i pels drets del col·lectiu LGTBI es considera un objectiu prioritari de les polítiques de gènere de l'Ajuntament de Mataró. Les polítiques i accions de govern s'han de nodrir del debat feminista i de les seves propostes que han estat a la ciutat de Mataró un motor de canvi social i d'emancipació femenina. Per garantir la participació del teixit associatiu és clau el paper del Consell Municipal d'igualtat, feminismes i LGTBI.

2. Puntualment, el Consell podrà convidar a persones o representants d'entitats de fora de Mataró quan consideri que fan una aportació positiva rellevant per a la construcció de polítiques feministes interseccionals, sempre que aquest paper no pugui ser resolt amb eficàcia pel teixit associatiu del territori. Aquestes persones i/o representants tindran qualitat de consultores amb veu però sense vot.

3. El Consell assessorarà i participarà en l'elaboració, aplicació i avaluació dels plans de polítiques de gènere i diversitat sexual.

4. La composició d'aquest òrgan pot no ser paritària i afavorir la representació de les dones en favor de l'objectiu d'igualtat efectiva.

Article 16. Representació política i composició d'òrgans municipals³

1. Tal i com estableix la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes a l'article 12⁴, la representació i la participació paritària de dones i homes en tots els àmbits de

³ L'obligatorietat de la paritat queda definida als articles 12, 18.2 i 19 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

⁴ Article 12. Representació paritària als òrgans col·legiats de les administracions públiques:

1. Les administracions públiques s'han d'atenir al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats, tenint en compte el que regula la disposició transitòria primera i sense perjudici del que estableix l'apartat 2.

presa de decisions és un requisit necessari per a assolir una societat realment democràtica. A tals efectes, els poders públics de Catalunya han de prendre les mesures que calguin i adoptar les estratègies apropiades per a garantir-ho. La finalitat de la paritat és l'eliminació de la discriminació contra la dona, per tant, la paritat no s'aplicarà en els òrgans que s'ocupen dels drets de les dones i de la igualtat dona-home, tal com estableix l'article 12.2 de la Llei 17/2015.

2. A efectes del present Reglament, i d'acord amb la normativa vigent⁵, s'entén com a composició paritària aquella situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap gènere supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada gènere.

3. La representació o composició paritària ha d'afectar al personal eventual, composició de tot tipus de jurat de selecció i atorgament de premis i distincions, consells i òrgans de participació.

4. La representació o composició paritària s'ha de garantir en tots els òrgans en què la designació de les persones membres sigui directa. En canvi, en aquells que la designació de les persones membres és indirecta o depèn del desenvolupament d'un determinat càrrec s'intentarà assolir la paritat en la mesura del possible.

5. En totes les excepcions a aquest mandat, s'han de fer públiques les justificacions a la Comissió de Seguiment del reglament.

Article 17. Estadístiques⁶, indicadors i estudis municipals amb perspectiva de gènere.

1. D'acord a l'article 56 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, els departaments i serveis de l'Ajuntament de Mataró han de:

- a) Incorporar sistemàticament la variable gènere en la recollida de dades dels serveis i òrgans municipals, 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 sexe en relació a altres categories, com ara l'origen, l'edat, el nivell econòmic, el grau de mobilitat corporal, etc.
- d) Incorporar, en els estudis que sigui pertinent, les variables d'identitat/expressió de gènere i orientació sexual.

⁵ Art. 2.i) de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

⁶ Aquest contingut queda definit a l'article 6.1.k) de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.

2. L'Ajuntament de Mataró es compromet, en el termini dels propers 4 anys a crear un sistema de categories que homogeneïtzin les preguntes de les enquestes al voltant de la recollida de dades segons sexe, gènere i diversitat -en funció del que es consideri pertinent en cada cas-. Aquest sistema haurà de fer compatible la incorporació de la perspectiva de gènere amb la comparació de resultats entre estudis desenvolupats per diferents equips i/o promoguts des de diferents departaments de l'Ajuntament.

3. En el termini de 4 anys l'Ajuntament es compromet a adequar els seus sistemes estadístics generals a les exigències.

3. En els eventuais contractes de serveis que puguin formalitzar-se per a la realització d'estudis i estadístiques municipals, s'ha d'incloure l'obligació per a l'empresa adjudicatària de complir amb els deures establerts en el present article.

Article 18. Comunicació i publicitat no sexista

1. 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 Mataró o subcontractades a tercers, han d'emprar un llenguatge inclusiu i un ús no sexista d'aquest.

2. El govern municipal ha de garantir la visibilització equitativa de dones i homes en els anuncis, campanyes, materials o mecanismes 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 LGBTI en la comunicació municipal.

3. El govern municipal ha de garantir que no s'utilitzaran els espais publicitaris municipals amb peces de comunicació que tinguin un contingut sexista, ni tampoc per la difusió de publicitat il·lícita, de conformitat amb el que estableix la legislació general de publicitat i l'Ordenança reguladora de la publicitat de l'Ajuntament de Mataró.

4. L'Ajuntament de Mataró establirà un règim especial de vigilància sobre la publicitat i les peces de comunicació adreçades a infants i joves que s'exposin dins del terme de la ciutat de Mataró, per tal de promoure un ús no sexista de la publicitat. Aquesta vigilància es reforçarà de cara a la publicitat de joguines, principalment durant la campanya del Nadal i evitarà la publicitat sexista que promogui o es nodreixi de la segregació de joguines segons el gènere i l'atribució de diferents gustos, comportaments o capacitats a nenes i nens. Aquesta vigilància es fa extensiva a la publicitat associada a propostes i espais d'oci (locals, festes i esdeveniments) que, sent la seva diana la població adolescent, promoguin directa o indirectament la violència sexual cap a les dones (incloent la representació de comportaments sexuals com a actes que no requereixen el desig i el consentiment explícit de les dones) i/o la LGTBIfòbia. La incitació a la confusió del sexe amb la violència serà causa de no contractació i denuncia per aquest Ajuntament.

5. El govern municipal ha de promoure l'ús d'imatges i missatges al seus espais publicitaris que promoguin representacions diverses i no estereotipades dels diferents col·lectius. Així s'incentivarà la positivització de models de bellesa que valorin la diversitat del cossos i no promoguin la "gordofòbia", així com que incloguin diferents expressions de gènere fora dels models de masculinitats i feminitats dominants. Es valorarà positivament la incorporació de diferents models familiars, de representacions culturals no estereotipades, la visibilitat de dones lesbianes i bisexuals, la valoració de les persones grans LGTBI, la dissociació entre homes gais i poder econòmic de consum i la posada en valor de les persones trans* amb característiques corporals que fan visibles els seus procés de trànsits.

6. En els eventuais contractes de serveis que puguin formalitzar-se per a la realització de comunicacions escrites, gràfiques o audiovisuals, en les bases de convocatòries de premis i distincions, 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. Es valorarà positivament la trajectòria de les entitats que optin al contracte en matèria de concreció dels principis recollits en aquest article al seu treball habitual, tot i que no sigui amb l'Ajuntament de Mataró, sempre que pugui justificar-se.

7. La Comissió Assessora de Publicitat, o el seu equivalent, serà l'òrgan responsable de decidir què es considerarà publicitat sexista, en base al previst en l'article 22 de l'Ordenança de Publicitat de l'Ajuntament de Mataró. Per això en aquesta comissió s'hi incorporarà representació tècnica de l'òrgan responsable de l'aplicació de les polítiques de gènere i diversitat sexual.

8. L'òrgan responsable de l'aplicació de les polítiques de gènere i diversitat sexual, serà el responsable d'elaborar una proposta de guia de recomanacions i criteris per avaluar les pràctiques publicitàries des del punt de vista del gènere i les diversitats, que elevarà a la Comissió Assessora de Publicitat.

Article 19. Formació en igualtat de gènere⁷

1. En compliment amb el que preveu l'article 6 de la Llei 17/2015 del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i a fi de permetre la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l'actuació administrativa, el govern municipal ha de garantir una formació bàsica, progressiva i permanent del seu personal en matèria d'igualtat de gènere. Així mateix d'acord a l'article 10.1, de la Llei 11/2014 s'ha de garantir una formació dels i les professionals en relació als drets de les persones LGTBI.

⁷ L'obligatorietat de la formació queda definida a l'article 6.1.e) de la Llei 17/2015, de 21 juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Aquest deure de formació serà responsabilitat de Recursos Humans amb la col·laboració i aprovació dels òrgans responsables de l'aplicació de la transversalitat de gènere, i de promoure la defensa dels drets de les dones i persones LGTBI.

2. Amb la finalitat de garantir l'objectiu de l'apartat anterior, l'Ajuntament de Mataró ha d'impulsar les següents mesures:

- a) Integrar en tots els temaris dels processos d'accés a l'ocupació municipal continguts relatius a la igualtat de dones i homes, i a la no discriminació de les persones LGTBI, i a la seva aplicació a l'activitat administrativa.
- b) Adequar el llenguatge i les imatges dels temaris del processos d'accés a l'ocupació municipal a un ús no sexista d'ambdós.
- c) Incloure la perspectiva de gènere en qualsevol acció formativa, tant interna com externa, que es desenvolupi des de l'àmbit municipal, sempre que sigui pertinent.
- d) Facilitar informació dels cursos i/o jornades en matèria de gènere i diversitat sexual al personal tècnic i/o polític de l'Ajuntament de Mataró.
- e) Formar, amb caràcter obligatori, en el primer any de cada mandat a tot el personal polític i gerencial en matèria de polítiques de gènere i diversitat sexual durant un mínim de 10 hores. Els continguts hauran de ser aprovats per l'òrgan responsable de les polítiques de gènere de l'Ajuntament.

Article 20. Mecanisme de control de la discriminació salarial

1. L'Ajuntament de Mataró es compromet a reduir les possibles situacions de bretxa salarial en la seva estructura interna. A aquests efectes, el Pla d'Igualtat Intern ha d'incorporar els aspectes de política salarial i, així mateix, s'han d'elaborar i de dur a terme les corresponents actuacions - mesures concretes i temporalitzades- per tal d'evitar la bretxa salarial en l'àmbit municipal en el marc de treball i definició del Pla d'Igualtat intern.

Article 21. Convocatòries d'ajuts, premis i subvencions⁸

1. Les convocatòries d'ajuts, premis i subvencions han d'incloure obligatòriament mecanismes que valorin aquelles entitats, associacions i organitzacions que integrin la perspectiva de gènere en el seu funcionament intern i/o que duguin a terme accions adreçades a la consecució de la igualtat de gènere de forma transversal, amb les condicions establertes en l'article 11⁹ de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

⁸ L'obligatorietat queda definida a l'article 11 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

⁹ Article 11. Ajuts públics:

2. En l'atorgament de subvencions i ajuts s'ha d'incorporar com a requisit essencial o com a criteri de valoració, segons correspongui, el compliment dels següents aspectes:

- a) Desagregar per gènere les dades de les persones beneficiàries del projecte i de les treballadores de l'entitat, associació o organització.
- b) El seu grau de 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) Es valorarà positivament la incorporació de la perspectiva de gènere en el contingut del projecte que es vulgui desenvolupar, tenint en compte les especificitats pròpies de cada àmbit. L'ús d'un llenguatge no sexista en la presentació de la proposta i en tot el procés d'implementació és requisit imprescindible per l'atorgament.
- d) El fet de que l'entitat, associació o organització compti amb un pla d'igualtat entre dones i homes es considerarà com un element imprescindible quan existeixi una obligació legal d'adoptar aquest pla, i com un element positiu de valoració quan l'entitat no hi estigui obligada legalment, però compti amb aquest pla.
- e) El fet que les entitats, associacions o organitzacions disposin d'un Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i diversitat sexual es valorarà positivament, sempre que l'entitat no hi estigui obligada legalment, però compti amb aquest Protocol.
- f) Es valorarà positivament que la proposta tingui en compte l'impacte que presenta sobre diferents sectors vulnerabilitzats de la ciutadania en funció de diferents eixos de desigualtat o bé sobre la reducció d'aquestes desigualtats.
- g) El fet que l'entitat compti amb un Protocol de prevenció i actuació en casos de discriminació per diversitat sexual i de gènere es considerarà un element positiu en la valoració.

"1. Les administracions públiques de Catalunya i els organismes i les entitats que en depenen han de denegar l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altre tipus d'ajut públic a les empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, sancionades per resolució administrativa fema o condemnades per sentència judicial fema. A aquest efecte, les empreses i entitats sol·licitants han de presentar, juntament amb la sol·licitud de l'ajut, una declaració responsable del fet de no haver estat mai objecte de sancions administratives fermes ni de sentències fermes condemnatòries.

2. Les bases reguladores de subvencions, beques i qualsevol altre tipus d'ajut públic que convoquin les administracions públiques de Catalunya han de tendir a incloure la valoració del millor mitjà per a aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere.

3. En matèria de beques, les bases reguladores han d'incloure la indicació específica del dret dels beneficiaris a absentar-se per motius de maternitat o de paternitat, durant tot el temps que duri el permís d'acord amb la legislació aplicable en aquesta matèria, i sense que això impliqui la pèrdua de la condició de persona beneficiària. Els requisits per a fer efectiu aquest dret s'han de determinar en les convocatòries corresponents."

h) No s'atorgarà ajudes o subvencions a entitats o associacions que discriminin a la dona pel fet de ser-ho, i/o discriminin a col·lectiu LGTBI. S'acompliran però, les excepcions i condicions recollides a la Llei orgànica 1/2002 de 22 de març, reguladora del dret d'associació, Llei 472008, de 24 d'abril, del llibre tercer del Codi Civil de Catalunya, relatiu a les persones jurídiques, la Llei 25/2015 de 30 de juliol del voluntariat i de foment de l'associacionisme, i la Llei Orgànica 7/1980 de 5 de juliol, de Llibertat religiosa.

Article 22. Contractes públics¹⁰

1. Les contractacions municipals que es realitzin han de comportar l'obligació per a la persona física o jurídica adjudicatària del contracte d'assegurar la promoció de la igualtat de dones i homes, en els termes establerts per l'article 10 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes¹¹.

2. Els contractes municipals, sempre que sigui possible per la naturalesa de la contractació, han d'incorporar clàusules socials en les bases de la contractació amb l'objectiu de fomentar la igualtat de gènere (relatives a l'obligatorietat de disposar d'un Pla o Mesures d'Igualtat; l'aplicació de mesures de paritat entre homes i dones en els perfils i en les categories professionals; mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i diversitat sexual; clàusules que obliquin a fer ús d'una comunicació no sexista; mesures per una conciliació responsable...). Amb aquesta finalitat i d'acord amb la normativa en matèria de contractació pública, han d'incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l'empresa adjudicatària hagi d'adoptar mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes. Així mateix, els plecs de

¹⁰ L'obligatorietat queda definida a l'article 10 de la Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.

¹¹ Article 10. Contractació del sector públic:

"1. Els poders adjudicadors de Catalunya que als efectes de la legislació de contractes del sector públic tenen la consideració d'Administració pública, per mitjà de llurs òrgans de contractació, han de procurar d'incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral. Amb aquesta finalitat, d'acord amb la normativa vigent en matèria de contractació pública, han de:

a) Incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública.

b) Incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l'adjudicatari adopti mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes.

c) Indicar en els plecs de clàusules administratives particulars els barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei, i les que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat a què fa referència l'article 35 o adoptin mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat, segons el que s'estableixi per reglament.

2. Els poders adjudicadors a què fa referència l'apartat 1 han de consultar la informació de les empreses inscrites en el Registre Públic de Plans d'Igualtat, a què fa referència l'article 36.5, a l'efecte de facilitar les actuacions que estableix el present article.

3. Els poders adjudicadors han d'establir mecanismes d'avaluació i seguiment que assegurin el compliment efectiu de les mesures valorades en l'oferta de contractació."

clàusules administratives particulars hauran d'indicar els barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei, o les que adoptin d'altres mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats.

3. Qualsevol persona física o jurídica que faci qualsevol tipus de treball per l'Ajuntament de Mataró queda sota els principis d'aquest Reglament en relació als criteris de contractació, desenvolupament i/o avaluació dels projectes.

Capítol IV. Àmbits de les polítiques de gènere, per a garantir la igualtat efectiva de dones i homes i la diversitat sexual i de gènere.

Article 23. Enfocament i àmbits de la intervenció

1. Totes les accions de l'Ajuntament de Mataró incorporaran una perspectiva de gènere basada en: l'objectiu de la igualtat efectiva de dones i homes; accions que impliquin a tots els organismes de l'ajuntament i totes les fases de l'elaboració de polítiques públiques mitjançant la perspectiva de la transversalitat de gènere; atenció a la diversitat sexual LGTBI i la diversitat de les dones i les seves necessitats múltiples, per raons de capacitat diversa, edat, origen ètnic, etc.; l'enfocament de la interseccionalitat i la discriminació múltiple.

2. L'Ajuntament de Mataró desenvoluparà mesures i polítiques públiques amb perspectiva de gènere en tots els àmbits de govern municipal que seran desenvolupades pel pla de polítiques de gènere i diversitat sexual.

Article 24. Violències de gènere

24.1 Violència masclista contra les dones

Tal com indica l'article 3 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i Llei 17/2020 de 22 de desembre que la modifica, s'entendrà per violències masclistes la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, 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. La importància dels ens locals en aquestes tasques queda establerta en l'Article 86, que indica que els programes i les actuacions que es derivin de l'aplicació d'aquesta llei han d'establir mesures de foment dels ens locals per a desenvolupar programes i activitats encaminats a eradicar la violència masclista o a pal·liar-ne els efectes.

D'acord a l'article 64.2 de la Llei 5/2008, "Els municipis tenen la competència per a crear, programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones. També poden prestar i gestionar els serveis de la competència de la Generalitat d'acord amb els instruments i en els termes que estableix el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, del 28 d'abril. Els municipis han d'establir per reglament la distribució territorial, el règim de prestació, l'organització i la dotació d'aquests serveis". D'acord a aquesta previsió, l'Ajuntament de Mataró es compromet a:

- a) Garantir la detecció, atenció i recuperació de les dones que pateixen violència masclista de forma immediata i directa, en l'àmbit de les seves competències.
- b) 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 i de les relacions afectivo-sexuals.
- c) Establir la coordinació i formació dels serveis de l'Ajuntament de Mataró i de la ciutat que intervinguin en actuacions de prevenció de violències masclistes o d'atenció de les dones que la pateixen en l'àmbit de la parella i de les relacions afectivo-sexuals. El Protocol municipal s'haurà de revisar cada 4 anys.
- d) Proporcionar i facilitar formació continuada en matèria d'igualtat i violències masclistes a totes les persones treballadores municipals, especialment les relacionades amb Serveis Socials.
- e) Garantir que les persones agredides no es veuran sotmeses a una doble victimització i/o victimització secundària en l'atenció als serveis propis de l'Ajuntament.
- f) Garantir la formació de la policia municipal en matèria de violències masclistes
- g) Intervenir a l'àmbit del carrer per tal de reduir la vulnerabilització de les dones per l'amenaça de violències masclistes, que limita el seu ús de l'espai públic en condicions de llibertat i en particular durant la nit.
- h) Oferir assessorament psicològic i jurídic a les víctimes de violències masclistes.

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

L'Ajuntament denunciarà o elevarà a l'autoritat competent les notícies que tinguin un caire sexista que provinguin de la premsa local i/o de mitjans que reflecteixen agressions comeses a

Mataró. Es consideraran especialment les notícies que contribueixin a la culpabilització social de les víctimes, ja sigui pel fet de no haver denunciat o per inducció a posar la causa en l'actitud o les característiques de la persona agredida, que banalitzin la gravetat dels casos tractant els assassinats com a morts i/o que incitin a relacionar l'acte agressiu amb la nacionalitat de qui ho ha comès.

L'Ajuntament podrà sol·licitar a la Generalitat personar-se 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 les dones residents a Mataró.

24.2 Violència LGTBIfòbica i contra persones del col·lectiu LGTBI

L'Ajuntament de Mataró ha de garantir a les persones LGBTI que pateixen o es troben en risc de patir qualsevol tipus de violència o discriminació el dret a rebre de manera immediata una protecció integral, real i efectiva (art. 27 de la Llei 11/2014, indica aquesta obligació per a totes les administracions públiques).

Per tal de col·laborar en l'eradicació de la violència LGTBIfòbica contra famílies i persones del col·lectiu LGTBI+, l'Ajuntament de Mataró ha de garantir a aquestes persones el dret a rebre de manera immediata una protecció integral, real i efectiva relacionada amb la discriminació i els diversos tipus de violències exercides contra aquestes persones. Per això, l'òrgan responsable de l'aplicació de les polítiques de gènere i diversitat oferirà:

- a) Informació i recursos.
- b) Atenció jurídica i psicològica especialitzada en situacions de possible discriminació per raó d'orientació, identitat i/o expressió de gènere.
- c) Atenció integral i gestió d'incidències i denúncies per LGTBIfòbia.
- d) Activitats de sensibilització i prevenció.
- e) Formació a professionals que tenen obligacions de detecció de les situacions de discriminació i violència¹².
- f) Registre de violències de gènere

¹² Article 10 de 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:

"10.1. Les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació"

Article 24.3 Registre estadístic de violències de gènere

L'Ajuntament posarà en marxa un registre estadístic propi de violències de gènere a la ciutat de Mataró que inclourà:

- c) Registre de dones agredides per violències masclistes en l'àmbit de la parella i fora d'aquest. En aquest registre s'inclouran les agressions a dones trans*.
- d) Registre d'agressions per raons de LGTBIfòbia on s'inclouran les agressions en l'àmbit de la parella i fora d'aquest.
- e) El Registre recollirà les dades sobre les filles i els fills menors d'edat de les dones agredides com a víctimes indirectes de les violències de gènere cap a les dones i com a víctimes indirectes de la LGTBIfòbia quan sigui el cas.

Quan l'Ajuntament doni dades de violències de gènere vers les dones, inclourà les agressions comeses sobre dones trans* i les agressions comeses fora de l'àmbit de la parella, exceptuant quan expressament es vulguin reflectir les dades sobre les agressions i/o assassinats comesos en l'àmbit de la parella, la qual cosa s'haurà d'explicitar. La finalitat és recollir i visibilitzar les dimensions de les violències de gènere cap a les dones, sense reduir-les a aquelles que han estat comeses per una persona, parella o ex parella de la víctima.

Article 25. Coeducació

1. Als efectes d'aquest Reglament, s'entén per *coeducació* l'acció educativa que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó de gènere, orientació sexual, diversitat corporal, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
2. L'Ajuntament de Mataró, 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) D'acord amb aquest principi de coeducació, s'ha de vetllar perquè la diversitat sexual i afectiva, la identitat de gènere i els diferents models de família siguin respectats en els diferents àmbits educatius i inclosos de manera transversal. D'aquesta manera, els referents habituals de persones i famílies hauran de diversificar-se, evitant convertir la heterosexualitat, les expressions de gènere majoritàries o el model de família dominant en l'epicentre dels referents que tenen nenes i nens.
- c) Potenciar una educació afectiva i sexual que afavoreixi la construcció d'una sexualitat positiva i saludable.

- d) Treballar en la prevenció d'infeccions de transmissió sexual (ITS) tenint en compte el masclisme com a causa de no negociació de les condicions sota les quals es mantenen relacions sexuals. Així mateix, el treball sobre les ITS haurà de combinar la no associació del VIH (Virus d'immunodeficiència Humana) amb l'homosexualitat masculina i amb la prevenció de la serofòbia (estigma vers qualsevol persona portadora de VIH).
- e) Treballar sobre el model de construcció de la masculinitat, oferint altres identificacions que no es basin en la inferiorització i diferenciació de les dones i de les persones homosexuals.
- f) Intervenir sobre les diferències de gènere en l'ús dels espais educatius per part de nenes i nens, principalment en els patis.
- g) Prevenir i intervenir davant les conductes transfòbiques i LGBfòbiques cap a nenes i nens amb expressions de gènere diverses.
- h) Quan una persona del centre (alumnat o personal) cursi un canvi de nom per raons de gènere s'haurà de facilitar el canvi a tota la seva documentació i es reflectirà automàticament en el tracte amb la persona.
- i) Prevenir en l'àmbit de l'educació i la formació les formes de violències masclistes i violències contra les persones LGTBI.
- j) 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.

L'Ajuntament de Mataró donarà suport als centres educatius que traslladin aquests principis al seu Pla de Centre.

Article 26. Cultura

L'Ajuntament de Mataró 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 i la difusió de les expressions culturals de les persones LGTBI.

L'Ajuntament de Mataró 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 Mataró.
- c) Vetllar perquè, en les manifestacions culturals de qualsevol mena, no es reproduïxin estereotips i valors sexistes.
- d) Garantir 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.
- e) Vetllar per la representació equilibrada entre dones i homes en les entitats i associacions de la ciutat.
- f) Prohibir les expressions culturals que discriminin les dones o les persones LGTBI¹³.

Article 27. 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. Amb aquesta finalitat l'ajuntament ha de:

- a) 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. L'educació en l'esport ha d'incloure de manera preferent el principi de coeducació.
- b) Fomentar 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 amb 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 gènere¹⁴.
 - c. Equiparar premis i beques d'un mateix esport entre homes i dones¹⁵.

¹³ Prohibició establerta a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, art. 24.i): *"Prohibir l'organització i la realització d'activitats culturals en espais públics on no es permeti la participació de les dones o se n'obstaculitzi la participació en igualtat de condicions amb els homes."* La mateixa prohibició s'estableix en relació al col·lectiu LGTBI en l'article 14.e) de 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.

¹⁴ La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes estableix aquesta obligació a l'art. 30.2.b): *"b) Les administracions esportives catalanes no poden participar ni concedir cap tipus d'ajut a programes o activitats esportives que siguin sexistes o discriminatòries per raó de sexe."*

- c) Promoure l'ús de les instal·lacions esportives per part de les persones trans*, vetllant especialment perquè els espais on existeix exposició corporal (com als vestuaris i les piscines) siguin respectuosos amb totes les persones, independentment dels canvis corporals associats al trànsit quan sigui el cas.

Article 28. Ocupació

L'Ajuntament de Mataró 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.
- 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) Desplegar estratègies per a la inserció laboral de les persones trans*. L'Ajuntament de Mataró reconeix l'àmbit de l'Ocupació com a un àmbit prioritari per a promoure la igualtat de les persones trans* a tota la resta dels àmbits de la seva vida.
- i) Assessorar les empreses del municipi en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes i no discriminació LGTBI, a través d'un Punt d'Informació. Treballar per tal que la contractació de persones trans* no depengui del grau segons el qual la persona no és identificable físicament com a trans*. Treballar per tal de que la invisibilitat deixi de ser una estratègia necessària amb la qual les persones LGTBI eviten la discriminació als seus entorns laborals.

¹⁵ Obligació establerta a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, art. 30.2.f)

- j) Garantir la igualtat efectiva de dones i homes i la no discriminació LGTBI a les empreses del municipi, especialment a les PIME (Petita i Mitjana Empresa), quant a l'elaboració i implementació de Plans d'igualtat i la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i de diversitat sexual.

Article 29. Polítiques de benestar i famílies

Les polítiques socials de benestar i famílies han de garantir la no discriminació per raó de gènere, i incloure mesures d'acció positiva per les dones i persones LGTBI en situacions de discriminació. Amb aquesta finalitat, com a mínim hauran de:

- a) Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació dels serveis socials i sistemes de cura.
- b) Potenciar programes específics, per a: les dones joves, les dones grans, les dones vídues, les dones amb famílies monomarentals, 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, les persones LGTBI i les que es troben en situació d'exclusió social.
- c) Considerar en el disseny dels programes, dels projectes i dels serveis futurs els impactes d'aquests des de la perspectiva de gènere.
- d) 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.
- e) Dissenyar polítiques que facilitin l'autonomia de les persones dependents i afavoreixin l'eliminació de les desigualtats socioeconòmiques i de gènere que es produeixen en la cura de persones dependents a la llar, i establir els serveis públics i comunitaris de proximitat necessaris per a garantir una oferta suficient, assequible i de qualitat per a l'atenció de les persones en situació de dependència.
- f) Desenvolupar polítiques de suport a les famílies que incorporin el reconeixement de la diversitat familiar i LGTBI. Aquestes polítiques han d'assegurar la incorporació de la necessitat que es doni un valor positiu al paper que tradicionalment han tingut les dones en l'àmbit familiar com a cuidadores i proveïdores de benestar, i també fer que els homes s'impliquin com a corresponsables en els treballs d'aquest àmbit, tant els domèstics com els de cura d'infants i de persones grans o dependents.

- g) L'Ajuntament de Mataró ha de garantir que la documentació administrativa s'adeqüi a les relacions afectives de les persones LGBTI i a l'heterogeneïtat del fet familiar.

Article 30. Usos del temps i corresponsabilitat

L'Ajuntament de Mataró 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, fomentant en tot moment la corresponsabilitat masculina.

Per donar compliment a aquesta previsió, l'Ajuntament de Mataró 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 corresponsabilitat 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.
- d) Establir condicions laborals en l'ajuntament de Mataró que garanteixin la corresponsabilitat dels seus treballadors/res i de la ciutadania.

Article 31. Salut

L'Ajuntament de Mataró reconeix que, per garantir que totes les persones gaudeixen 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 Mataró 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) Garantir l'educació afectiva i sexual de qualitat, tenint com a base la perspectiva de gènere i la defensa dels drets sexuals i reproductius.
- c) Afavorir l'autonomia de les dones en la presa de decisió pel que fa a la medicalització del seu cos.

- d) Afavorir la prevenció de les malalties de transmissió sexual i els embarassos no desitjats, així com l'accés a l'anticoncepció.
- h) Establir els mecanismes necessaris perquè la documentació administrativa i els formularis mèdics s'adeqüin a l'heterogeneïtat del fet familiar i a les circumstàncies de les persones LGBTI.

Article 32. Cooperació Internacional¹⁶

1. Totes les polítiques de cooperació que duu a terme l'Ajuntament de Mataró, directament o a través de subvencions a les ONGD i entitats, han d'integrar l'enfocament de gènere en el desenvolupament, així com garantir la no discriminació del col·lectiu LGTBI.
2. 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 33. Urbanisme, medi ambient, mobilitat i habitatge

La planificació urbanística, el medi ambient, la mobilitat i l'habitatge han de realitzar-se garantint la inclusió de les necessitats de dones i homes, desenvolupant una perspectiva de gènere que permeti augmentar la qualitat de vida de forma no androcèntrica. Dins d'aquest àmbit, l'Ajuntament reconeix que pel gaudiment dels drets i llibertats de la ciutadania de Mataró, l'àmbit de les polítiques a l'espai públic és prioritari per garantir els drets de les dones. El dret a fer ús de l'espai públic en condicions de llibertat real es veu retallat i limitat per l'assetjament sexual i els masclismes, el que incideix principalment en l'ús nocturn del carrer i els espais públics. L'Ajuntament considera un problema públic la vulnerabilització social de les dones mitjançant la producció de por al carrer que es produeix quan les violències masclistes es combinen amb polítiques públiques que les invisibilitzen. Alhora, aquest Reglament considera prioritari també aquest àmbit per a combatre les violències vers el col·lectiu LGTBI.

Qualsevol acció en aquest àmbit es farà atenent al principi d'interseccionalitat, sota el qual s'estableix que les intervencions han de tenir per objecte generar espais segurs per a tota la ciutadania de Mataró sense criminalitzar, discriminar i/o vulnerabilitzar a altres col·lectius socials, en particular al col·lectiu de persones migrades i a la comunitat gitana. Així mateix hauran d'integrar l'accessibilitat com a eix fonamental dins d'aquest tipus de polítiques.

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

¹⁶ Obligació establerta a l'article 51 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes: *"Cooperació al desenvolupament i foment de la pau"*

1. Les polítiques de cooperació al desenvolupament i de foment de la pau, els plans, els documents de planificació, seguiment i avaluació estratègics, els processos d'actuació i de diàleg polític i les relacions institucionals han d'incorporar la perspectiva integrada de gènere basada en els drets humans."

- a) Integrar la perspectiva de gènere interseccional en el conjunt de polítiques de mobilitat, urbanisme i habitatge.
- b) Sensibilitzar sobre l'assetjament sexual, la producció de por i els masclismes al carrer sense victimitzar ni vulnerabilitzar a les dones i tractar les violències com a fenòmens relacionats amb el masclisme social i no pas amb les característiques físiques de qui les pateix (suposada major debilitat física).
- c) Revisar, de forma transversal, totes les polítiques a l'espai públic per tal de combatre la vulnerabilització social de les dones al carrer. En urbanisme i mobilitat, la il·luminació dels espais públics i dels passos soterrats que hi ha a la ciutat -així com la detecció d'altres d'especial vulnerabilització- es considerarà prioritari.
- d) Millorar l'accessibilitat dels espais públics, prioritzant l'accessibilitat dels itineraris vitals de dones i persones LGTBI amb diversitat funcional.
- e) Intervenir sobre les LGTBIfòbies al carrer i als transports públics.
- f) Sensibilitzar sobre l'ús dels espais públics on es donen situacions d'exposició corporal en condicions d'igualtat i llibertat, com són les platges de Mataró, en particular respecte a les persones trans.
- g) 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.
- h) Les accions per combatre les violències masclistes als espais públics, així com la revisió de la planificació de les polítiques d'urbanisme i mobilitat, s'ha de fer incloent, almenys, als següents col·lectius com a interlocutors: col·lectius feministes, LGTBI, de persones migrades i persones amb diversitat funcional.

L'ajuntament de Mataró impulsarà polítiques integrals en matèria d'habitatge i, a aquest efecte, aplicarà les mesures necessàries per a:

- a) Garantir la igualtat de tracte en l'accés, l'atribució, la disponibilitat, la qualitat i el gaudi de l'habitatge, especialment, de les persones més vulnerables, com ara les pertanyents a minories ètniques, les persones sense llar, les persones amb discapacitat, les migrants i les dones víctimes de qualsevol forma de violència de gènere, les persones que pateixin discriminació per raó de gènere, i eradicar els nuclis d'infrahabitatge.

- b) Evitar l'exclusió de la gent gran i la gentrificació, i eliminar tots els requisits en l'accés a l'habitatge social i als ajuts per cobrir les despeses energètiques que discriminin els col·lectius vulnerables.

Article 34. Seguretat

L'establiment d'un model municipal democràtic de seguretat exigeix tenir en compte la diferent percepció de la seguretat de dones i homes i incloure la perspectiva de gènere en l'anàlisi de la realitat de la seguretat. En particular les polítiques de seguretat municipal hauran de:

- a) Incloure la perspectiva de gènere en les diagnosis de seguretat dels espais públics, i també en la definició de les polítiques i en l'adopció de mesures de prevenció i de protecció relacionades amb l'autonomia personal i l'ús dels espais, tant públics com privats.
- b) Establir les mesures necessàries per a eradicar la violència masclista i les violències sexistes contra les persones LGTBI.
- c) Promoure el treball de formació i sensibilització amb els homes contra les violències masclistes i de gènere.
- d) Promoure un model de seguretat que incorpori la perspectiva de les dones en el planejament urbanístic. Amb aquesta finalitat el planejament ha de vincular el disseny urbà i la violència de gènere.
- e) Garantir la formació de la policia municipal en temes d'igualtat de gènere, i la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere, les violències masclistes i de gènere. Establir mecanismes d'especialització dintre de la policia municipal per atendre adequadament les violències masclistes i la violència LGTBIfòbica contra persones del col·lectiu LGTBI.
- f) Promoure l'establiment de protocols contra les violències de gènere en els espais i locals d'oci nocturn.
- g) Establir les mesures pertinents per a garantir un tracte i una estada adequats de les persones LGTBI a les dependències policials. Establir normes d'identificació i escorcoll per a persones trans* d'acord amb la identitat sentida. Permetre i facilitar a les persones detingudes i internes trans*, tant per part de l'autoritat policial com per part de l'autoritat penitenciària, la continuïtat de qualsevol tractament mèdic o hormonal que estiguin seguint.

Capítol IV. Eines per a la garantia i el compliment del Reglament

Article 35. Comissió de Seguiment del Reglament i dels Plans d'Igualtat de Gènere

1. Es crea la Comissió de Seguiment del Reglament com a òrgan de coordinació interna en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, que tindrà com a funció fer el seguiment i compliment de les previsions del present Reglament.

2. Formen part d'aquesta Comissió: l'alcalde/alcaldeessa, o persona en qui delegui, en qualitat de president/a, una persona en representació de l'òrgan polític responsable de les polítiques de gènere, una persona de cada grup municipal, una persona de cada d'àrea, una persona en representació de la direcció de l'òrgan de transparència, dues persones en representació legals dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Mataró (una del comitè i una altra de la junta).

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 del Sector Públic (de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.) i el Reglament Orgànic Municipal (ROM).

La Comissió es reunirà al menys una vegada a l'any, i ha d'avaluar l'informe (bianual) que l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere presenti sobre la implementació i compliment del present Reglament. L'informe abastarà com a mínim l'aplicació dels mecanismes d'integració de la perspectiva de gènere en el llistat de serveis municipals que l'Ajuntament de Mataró 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 l'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 escau, requerir actuacions addicionals.

4. Pel desenvolupament de totes les funcions, les persones que pertanyin a aquesta Comissió tindran accés a tota la documentació que es generi en el si de la mateixa i a sol·licitar a l'Ajuntament o al seu personal tècnic i polític qualsevol informació que considerin necessària per a l'exercici de les seves funcions i que tingui relació amb els objectius i l'articulat del present Reglament, sense perjudici del compliment de la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal.

5. L'avaluació d'aquest Reglament es realitzarà abans de finalitzar cada mandat polític, és a dir, cada quatre anys. Per tal que aquesta avaluació sigui el més objectiva possible es realitzarà per una entitat externa competent en la matèria que ens ocupa.

L'empresa proveïdora externa encarregada de realitzar l'avaluació haurà de complir els requisits que s'estableixin en els plecs de condicions administratius i tècnics que s'hauran d'elaborar a aquest efecte.

Així mateix, aquesta comissió ha de presentar de manera bianual al Plenari del Consell Municipal d'igualtat, feminismes i LGTBI un informe de seguiment de la implementació del present Reglament.

6. Aquesta Comissió també rendirà comptes bianualment de les seves activitats al Consell de Participació Ciutadana.

7. La Comissió elevarà les actes a la Secretaria de l'Ajuntament als efectes procedimentals oportuns.

Article 36. Garantia de no discriminació cap a les persones LGTBI¹⁷ i reconeixement del nom per raons d'identitat o expressió de gènere.

1. L'Ajuntament de Mataró garantirà que les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat.

El tractament personal i administratiu a qualsevol persona que es relacioni amb l'Ajuntament es farà en funció del nom escollit per la persona. Aquest principi és igualment vàlid pel tipus de tracte a les treballadores i treballadors vinculats/des a l'Ajuntament. Qualsevol empresa que presti serveis per l'Ajuntament estarà subjecta al mateix tracte personal i administratiu cap a les seves treballadores i treballadors així com a cap a les persones usuàries del servei que presta.

¹⁷ Adaptació a l'àmbit municipal del que estableix 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:

Article 23. Persones transgènere i persones intersexuals

"1. En l'àmbit de les administracions públiques de Catalunya, especialment en l'àmbit educatiu i universitari, s'han d'establir per reglament les condicions perquè les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat.

2. Les administracions públiques de Catalunya han de vetllar, en qualsevol de llurs procediments, pel respecte a la confidencialitat de les dades relatives a la identitat de gènere de les persones beneficiàries d'aquesta llei.

3. S'ha de garantir, en qualsevol cas, el dret a consulta i a informació específica per a persones transgènere i per a persones intersexuals en àmbits com l'accés al mercat de treball, els tractaments hormonals i les intervencions quirúrgiques o la salut sexual i reproductiva.

4. Les persones transgènere i les persones intersexuals s'han poder acollir al que estableix aquesta llei sense que calgui cap diagnòstic de disfòria de gènere ni cap tractament mèdic."

Aquesta concreció del principi d'igualtat i no discriminació compromet a totes les àrees de l'Ajuntament.

L'Ajuntament facilitarà l'assessorament per a que les persones que ho necessitin puguin canviar el seu nom, ja sigui en documents oficials de l'Ajuntament o d'altres administracions i/o demanar els canvis oportuns en fitxers d'organismes públics o privats d'acord al que es recull a la Llei Orgànica 3/2018 de 5 de desembre de Protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

2. L'administració municipal de Mataró ha de vetllar, en qualsevol de llurs procediments, pel respecte a la confidencialitat de les dades relatives a la identitat de gènere de les persones ateses.

3. Les persones transgènere i les persones intersexuals s'han poder acollir al que estableix aquest Reglament sense que calgui cap diagnòstic de disfòbia de gènere ni cap tractament mèdic.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL.

L'Ajuntament de Mataró valorarà, en un termini de quatre anys, l'impacte en els diferents serveis i en la ciutadania d'aquest Reglament.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Els següents articles¹⁸ entraran en vigor en un període de dos anys:

L'article 4 apartat 3er (Mandat de Transversalitat de Gènere als poders públics).

L'article 8 apartat segon (Plans municipals de polítiques de gènere i LGTBI) i apartat setè (partida pressupostaria específica).

L'article 16 (Representació paritària).

L'article 17.2 i 17.3 (Estadístiques).

L'article 18. 4 (Comunicació no sexista).

L'article 21 (Convocatòria d'ajuts).

L'article 22 (Contractes públics).

L'article 24.3 (Violència LGTBIfòbica).

¹⁸ El contingut obligatori ja regulat per lleis d'aquests articles estan senyalats en notes a peu de pàgina a cada article.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queden derogades totes les normes amb igual o inferior rang que s'oposin al que disposa al present Reglament.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Aplicació de la normativa estatal i autonòmica

Els preceptes d'aquest Reglament que incorporin 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.

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.

Mataró, a 13 de gener de 2022

La Regidora Delegada d'Igualtat,
Feminisme, LGTBI i Participació.

Marisa Merchán Cienfuegos