

Projecte normatiu:

“REGLAMENT PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA DEFENSA I PROMOCIÓ DELS DRETS DE LES PERSONES LGTBI A L’AJUNTAMENT DE SABADELL”

PREÀMBUL	3
CAPÍTOL I: DISPOSICIONS GENERALS	7
Article 1. Objecte del Reglament	7
Article 2. Àmbit d’aplicació	8
CAPÍTOL II: PRINCIPIS, MESURES I ORGANITZACIÓ EN MATÈRIA D’IGUALTAT DE GÈNERE I PER A LA DEFENSA I LA PROMOCIÓ DELS DRETS DE LES PERSONES LGTBI	8
Article 3. Principis bàsics i instrumentals	8
Article 4. Compromís amb l’erradicació de les violències masclistes i LGTBIfòbiques	9
Article 5. Organització de l’Ajuntament de Sabadell	10
Article 6. Representació política i composició equilibrada d’òrgans municipals	11
Article 7. Àmbit responsable de les polítiques municipals de gènere	11
Article 8. Figura referent en transversalitat de gènere	12
Article 9. Serveis municipals per a la igualtat de gènere i la no-discriminació LGTBI	12
CAPÍTOL III: MECANISMES PER A LA INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I PER A LA DEFENSA I PROMOCIÓ DELS DRETS DE LES PERSONES LGTBI EN LES POLÍTIQUES I ACTUACIONS MUNICIPALS	13
SECCIÓ 1. MECANISMES DE PLANIFICACIÓ	13
Article 10. Pla municipal de polítiques de gènere i LGTBI	13
Article 11. Pla intern d’igualtat de gènere de l’Ajuntament de Sabadell	13
Article 12. Protocol per a la prevenció i actuació en casos d’assetjament sexual i per raó de sexe, d’orientació sexual, identitat o expressió de gènere	14
Article 13. Protocol municipal per a l’abordatge de la violències masclistes a Sabadell	15
SECCIÓ 2. MECANISMES JURÍDICS I NORMATIUS	15
Article 14. Personació com acusació popular	15
Article 15. Informes d’impacte de gènere	16
Article 16. Clàusules de contractació i licitacions	17
SECCIÓ 3. MECANISMES ECONÒMICS	17
Article 17. Pressupostos amb perspectiva de gènere	17
Article 18. Convocatòries d’ajuts i subvencions	18
SECCIÓ 4. MECANISMES RESPECTE EL PERSONAL MUNICIPAL	18
Article 19. Selecció i promoció professional	18
Article 20. Formació al personal de l’Ajuntament	19

SECCIÓ 5. MECANISMES DE RECOLLIDA DE DADES	19
Article 21. Dades estadístiques	19
SECCIÓ 6. MECANISMES DE COMUNICACIÓ	20
Article 22. Comunicació	20
SECCIÓ 7. MECANISMES DE PARTICIPACIÓ	21
Article 23. Espais de participació ciutadana de dones i persones LGTBI	21
Article 24. La Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI	22
CAPÍTOL IV: MECANISMES PER LA GARANTIA I EL COMPLIMENT DEL REGLAMENT	22
Article 25. Comissió de Seguiment i Avaluació del Reglament	22
DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA	23
DISPOSICIONS FINALS	23
Primera. Desenvolupament i execució del Reglament	23
Segona. Entrada en vigor	233
Tercera. Seguiment i avaluació del Reglament	234

PREÀMBUL

I.

La igualtat de gènere és un dret fonamental, constitueix un valor cabdal per a la democràcia i el seu exercici efectiu és necessari per construir societats socialment més justes que treballin per erradicar el sistema patriarcal androcèntric i heterosexista.

En aquest document s'entendrà per igualtat i equitat de gènere, l'aposta per la igualtat real i efectiva, el reconeixement, la llibertat i la justícia de gènere. Concretament, entendrem la distribució justa a nivell de gènere dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de les diferències i la condició d'ésser iguals totes les persones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pel gènere, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats són igualment considerats, valorats i afavorits.

En les últimes dècades la qüestió referida a la igualtat de gènere ha anat introduint-se de manera progressiva en l'agenda política de les entitats supraestats, així com en les diferents administracions organitzatives dels estats. En aquest sentit, tant en la comunitat internacional com en la Unió Europea, a l'Estat espanyol i a Catalunya s'ha legislat de tal manera que s'evidencia el compromís dels poders públics per aconseguir la igualtat de dones i homes i persones LGTBI.

L'evolució de les polítiques de gènere i LGTBI al llarg dels últims anys ha estat destacable i es pot afirmar que ha patit un procés progressiu d'extensió i normalització. Les administracions públiques s'han dotat d'estructures i han anat adoptant diverses estratègies, des de la igualtat d'oportunitats a les accions positives, la transversalitat de la perspectiva de gènere així com d'altres instruments, amb l'objectiu de promoure la igualtat de gènere i erradicar les violències masclistes i lgtbifòbiques.

Un punt d'inflexió per les polítiques de gènere es produeix arran de la Quarta Conferència Mundial de Nacions Unides, celebrada l'any 1995 a Beijing. En aquesta conferència, per primera vegada, s'hi introdueix el terme transversalitat de gènere per remarcar la necessitat que els poders públics incorporin la dimensió de gènere en totes les seves polítiques i actuacions.

La transversalitat de gènere implica que la perspectiva de gènere s'incorpori en l'organització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, en tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques. És una estratègia que obliga a dissenyar i avaluar el conjunt de les polítiques municipals amb el criteri d'identificar i corregir, quan calgui, les seves repercussions diferenciades sobre les dones i els homes.

La transversalitat de gènere representa un canvi de paradigma important: es passa de la concepció de les "polítiques de dones", com una tasca específica del servei especialitzat, per a entendre que la responsabilitat en el seu desenvolupament afecta a tots els serveis de forma transversal. Per tant, la cerca i aplicació de la igualtat de gènere no s'ha de desenvolupar únicament des dels òrgans amb encàrrecs específics de promoció de la igualtat sinó des de totes les àrees amb capacitat de decisió i d'execució de polítiques.

En termes d'igualtat de gènere també destaquem en l'àmbit de l'Estat Espanyol, la Llei 17/2015 del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, té l'objectiu d'establir i regular mecanismes i recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, i aconseguir la construcció de noves pautes de relació entre dones i homes basades en el respecte i l'equitat.

En aquest document, quan es fa referència a la perspectiva de gènere s'entén que inclou la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, la qual cosa suposa l'anàlisi sistemàtica de les estructures i mecanismes que contribueixen a perpetuar les relacions desiguals de gènere i les violències masclistes i LGTBIfòbiques, així com la incorporació de canvis en l'àmbit estratègic i

operatiu que permeten al conjunt del municipi avançar cap a una situació de major equitat i justícia en aquest sentit.

Aquesta estratègia per promoure la igualtat de gènere s'ha incorporat als principals marcs normatius (internacional, europeu, estatal i autonòmic) i esdevé, també, una eina fonamental per assolir la igualtat de gènere en l'àmbit local.

Així com en relació als drets de les dones, erradicar la discriminació que pateixen les persones LGTBI i garantir el seu accés a una ciutadania plena requereix d'una superació dels estereotips i una transformació profunda dels valors en la societat, la cultura, la ideologia i les institucions polítiques i socials. De fet, l'arrel de les opressions que pateixen les dones i les lesbianes, gais, transgènere, bisexuals i intersexuals (LGTBI) radiquen en el mateix sistema patriarcal i heteronormatiu.

A nivell internacional, els principis de Yogyakarta del 2006, document presentat a l'ONU, és un fet cabdal ja que tot i no ser una norma jurídica, assenyalen el reconeixement dels drets de les persones LGTBI, ja que declaren l'aplicació de les lleis internacionals de Drets Humans en relació a l'orientació sexual i la identitat de gènere. El canvi més significatiu és que reconeixen la identitat de gènere com un dret i des d'un enfocament no patologitzant.

Catalunya ha estat i és un territori pioner en l'elaboració i implementació de polítiques d'igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere. Un pas molt rellevant ha estat l'aprovació de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. L'objectiu d'aquesta llei és garantir que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

En el cas concret de Sabadell, l'Ajuntament compta amb una llarga trajectòria en polítiques de gènere. La Regidoria d'Igualtat Dona-Home es va crear el 1999 i en aquell mateix any es va aprovar el primer Pla d'igualtat dona-home.

Des de llavors, la perspectiva des de la qual s'elaboren les polítiques de gènere ha evolucionat substancialment. Un dels canvis més significatius ha estat, precisament, la integració de les polítiques d'igualtat de gènere entre dones i homes amb les polítiques per a la defensa de la diversitat sexual i de gènere que s'ha materialitzat en el *Pla d'igualtat de gènere i LGTBI 2018-2022*.

Finalment, convé assenyalar que, a fi d'assegurar d'una manera efectiva l'exercici i el gaudi dels drets de les dones i les persones LGTBI, s'han de tenir en compte també, a més de la discriminació per raó de gènere, orientació sexual o identitat de gènere, altres aspectes com ara la discriminació múltiple per raó d'origen, ètnia, edat, classe social, diversitat funcional, llengua, religió, ideologia, pertinença a una minoria, etc.

El present Reglament és una eina normativa que, de manera complementària als plans d'igualtat, està elaborada amb vocació de permanència en el temps, fixant els principis i objectius que han de guiar l'actuació de l'Ajuntament de Sabadell, definint les línies principals d'intervenció per al seu assoliment i creant les condicions d'organització interna per poder assolir la igualtat efectiva de dones i homes i la promoció i defensa dels drets de les persones LGTBI, així com l'eliminació de totes les formes de discriminació per raó de gènere.

Així mateix, el Reglament mostra el màxim compromís de l'Ajuntament de Sabadell com a institució pública responsable de donar resposta als problemes i necessitats col·lectives. I amb això mostra, a més a més, la seva voluntat efectiva de generar canvis socials en la realitat de Sabadell, regulant maneres de fer més igualitàries a nivell institucional.

II.

Tant en la comunitat internacional, en la Unió Europea, en l'Estat espanyol i a Catalunya s'ha promogut una abundant normativa que evidencia el compromís dels poders públics per aconseguir la igualtat de gènere i per revertir les situacions de discriminació per raó de sexe i de diversitat sexual i de gènere, i que suposa un marc jurídic sòlid que sustenta, habilita i permet el present Reglament.

En l'àmbit internacional cal destacar els següents acords:

- Convenció sobre els Drets Polítics de la Dona, aprovada el 1952 i subscripta per l'Estat espanyol el 14 d'abril de 1974.
- Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), aprovada el 18 de desembre de 1979 i ratificada per l'Estat espanyol el 16 de desembre de 1983 i el Protocol Facultatiu a la Convenció, aprovat el 6 d'octubre de 1999.
- Declaració sobre l'Eliminació de la Violència contra la Dona, aprovada el 20 de desembre de 1993.
- Declaració de Beijing i Plataforma per a l'Acció de la IV Conferència Mundial sobre les Dones de les Nacions Unides (Beijing, 1995) i les seves posteriors sessions de Beijing+5 (Nova York, 2000), Beijing+10 (Nova York, 2005) i Beijing+15 (Nova York, 2010).
- Pactes Internacionals sobre Drets Civils i Polítics i Drets Econòmics, Socials i Culturals, Assemblea General de les Nacions Unides (1966, ratificats el 1977).
- Programa per a l'Acció de la Conferència Internacional sobre Població i Desenvolupament-CIPD-(1994), sobre Drets Sexuals i Reproductius.

En el marc de la Unió Europea, cal destacar la següent normativa i principis:

- Conveni Europeu de Drets Humans, signat a Roma el 4 de novembre de 1950 i ratificat per l'Estat espanyol l'any 1979.
- Carta Europea de l'Autonomia Local, de 15 d'octubre de 1985, feta a Estrasburg el 15 d'octubre de 1985 i ratificada per Espanya l'any 1988.
- Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (eix de la Carta Social Europea de 1989), adoptada el desembre del 2000, però amb efectes jurídics des de l'any 2010. El capítol III, article 23, consagra la igualtat entre dones i homes i estableix que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució i possibilita l'adopció d'accions positives.
- Principis de Yogyakarta del 2006, document presentat a l'ONU conté 29 principis avalats per 16 experts en dret internacional i drets humans de diversos països. Presentats com una carta global pels drets humans de les persones LGTBI, no va ser ratificat ni és llei, es pretén que sigui una norma universal, un estàndard jurídic internacional.
- Conveni del Consell d'Europa sobre Prevenció i Lluita contra la Violència contra la Dona i la Violència Domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig de 2011.
- Directiva 2000/43/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, que fa referència al concepte de múltiple discriminació.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació.

- Directives 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en allò referent a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals i a les condicions de treball.

- Directiva del Consell 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes a l'accés a béns i serveis i al seu subministrament.

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en assumptes d'ocupació.

La normativa estatal que sustenta aquest Reglament és la següent:

- La Constitució espanyola, articles. 9.2, 14, 23, 35.1.

- Llei 34/1988, d'11 de novembre, general de publicitat.

- Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives elaborades pel Govern.

- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones.

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que implica a les administracions públiques i les empreses.

- Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de dret de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

- El Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

La normativa autonòmica que habilita el present Reglament és la següent:

- Estatut d'autonomia de Catalunya, aprovat per la Llei orgànica 6/2006 el 19 de juliol de 2006 (arts. 4, 19, 40, 41).

- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets LGTBI i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que també obliga als ens locals com a altres administracions públiques, dintre de les seves competències, a garantir el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, 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.

- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Finalment, en l'àmbit local, la següent normativa permet i habilita l'elaboració del present Reglament:

- Llei 7/1985, de 2 de abril, reguladora de les bases del règim local, que permet que puguin delegar en els municipis determinades competències, entre elles, la prestació de serveis socials, la promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència contra la dona.
- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.
- Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.
- Reglament orgànic municipal del l'Ajuntament de Sabadell, aprovat el 31 de maig de 2018.

III.

Aquest Reglament consta de 25 articles repartits en quatre capítols, una disposició derogatòria i tres disposicions finals.

En el capítol I s'hi inclouen les disposicions generals: es defineix l'objecte del Reglament i es concreta l'àmbit d'aplicació subjectiva de la norma.

En el capítol II es recullen els principis bàsics i instrumentals que orienten i guien el present reglament. També les mesures i l'organització municipal necessària per a la promoció de les polítiques municipals de gènere i de defensa dels drets de les persones LGTBI.

El capítol III té per finalitat establir els mecanismes mínims dels quals l'Ajuntament de Sabadell ha de dotar-se per tal d'incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques públiques municipal en els diferents àmbits

El capítol III estableix els instruments per a la garantia i el compliment del present Reglament. En concret, s'estableix l'obligació del govern municipal de crear una comissió de seguiment i avaluació del present Reglament, així com de derogar totes les normes amb igual o inferior rang en el que s'oposin al que disposa el Reglament.

De la part final del Reglament posa les bases per al desenvolupament, l'execució i l'entrada en vigor, transcorreguts quinze dies hàbils a partir de l'endemà de la publicació, així com el seguiment i l'avaluació.

CAPÍTOL I: DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Objecte del Reglament

1. El present Reglament té per objecte la promoció de la igualtat efectiva de dones i homes i la promoció i defensa dels drets de les persones LGTBI, així com l'eliminació de totes les formes de discriminació per raó de gènere, orientació sexual o identitat de gènere, a través de l'establiment d'un règim jurídic municipal, en el marc de les normes internacionals, europees, estatals i catalanes.

2. Mitjançant aquest Reglament, l'Ajuntament de Sabadell es dota d'un marc normatiu que estableix i regula els mecanismes i recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de gènere en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, així com a l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les actuacions i polítiques locals.

3. Aquest Reglament, amb l'objectiu de promoure la igualtat de gènere i la defensa de les persones LGTBI, incorporar la perspectiva de gènere i fomentar el respecte a la diversitat sexual, afectiva i de gènere, estableix:

- a) Els principis que han de regir l'actuació de l'Ajuntament de Sabadell i de les persones que el representen
- b) L'organització i els serveis municipals
- c) Els mecanismes bàsics que l'Ajuntament de Sabadell ha d'adoptar

4. Amb el present Reglament, el govern municipal formalitza i fa públic el seu compromís per a la igualtat de gènere i per la defensa i promoció dels drets de les persones LGTBI.

Article 2. Àmbit d'aplicació

1. Aquest Reglament és d'aplicació a l'Ajuntament de Sabadell. Es poden adherir a aquest Reglament els seus ens dependents i empreses municipals, sempre que així ho acordin els respectius consells d'administració.

2. Els i les representants municipals d'altres entitats de les que l'Ajuntament en formi part han de promoure l'adopció de mesures per tal d'incorporar els principis i les previsions contingudes en el present Reglament, en l'actuació dels respectius òrgans de govern.

3. L'Ajuntament farà difusió del Reglament i en promourà l'aplicació a les entitats i empreses contractades.

CAPÍTOL II: PRINCIPIS, MESURES I ORGANITZACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE I PER A LA DEFENSA I LA PROMOCIÓ DELS DRETS DE LES PERSONES LGTBI

Article 3. Principis bàsics i instrumentals

1. El principi normatiu bàsic d'aquest Reglament es troba en els articles 9.2 de la Constitució espanyola i 4.2 i 4.3 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, a tenor dels quals els poders públics han de procurar la igualtat real i efectiva dels grups en els quals s'integra l'individu i l'equitat de gènere.

2. El poder municipal, en compliment del principi de perspectiva de gènere a què fa referència l'article 41 de l'Estatut d'autonomia, se servirà dels principis de l'article 3 de la Llei 15/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que han de regir i orientar l'actuació dels subjectes enumerats en l'article anterior.

Aquests principis bàsics són:

- a) La transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere.
- b) L'equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones, i la corresponsabilitat en el treball.
- c) L'erradicació de les violències masclistes.
- d) L'apoderament de les dones.
- e) La democràcia paritària i la participació paritària de dones i homes en els afers públics.
- f) La perspectiva de les dones.
- g) La justícia social i la redistribució de la riquesa.
- h) L'ús no sexista ni estereotipat del llenguatge.

3. Així mateix, l'Ajuntament de Sabadell s'ha de regir pels principis orientadors en relació a les persones LGTBI que estableix l'article 6 de la llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els

drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Aquests principis bàsics són:

- a) La protecció de la integritat i la llibertat de totes les persones.
- b) La dotació d'un caràcter integral i transversal les mesures que adoptin en aquest àmbit.
- c) El respecte de la pluralitat d'identitats per orientació afectiva i sexual.
- d) La sensibilització en aquest àmbit per a la prevenció i la detecció de la discriminació.
- e) La participació, la no-invisibilització i la representació de les persones LGBTI.
- f) Atendre la diversitat de situacions de discriminació en què es poden trobar les persones LGBTI.
- g) El reconeixement de l'heterogeneïtat del fet familiar en el dret català, tant públic com privat, en la pràctica judicial i administrativa i en totes les actuacions de la Generalitat.
- h) La cooperació interadministrativa.
- i) La formació especialitzada i la deguda capacitació dels professionals.
- j) La promoció de l'estudi i la recerca sobre la diversitat afectiva i sexual que serveixin per erradicar la discriminació i la violència envers les persones LGBTI.
- k) Establir mesures de foment de les entitats que treballen per a fer efectius els drets i la no-discriminació de les persones LGBTI.

4. A més, l'Ajuntament de Sabadell s'ha de servir del principi d'interseccionalitat com a estratègia contra la discriminació múltiple que defineix l'article 2 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i l'article 4 de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Així doncs, l'Ajuntament es compromet a reduir les desigualtats múltiples degudes al creuament entre diversos eixos –el sexisme, el racisme, la LGTBIfòbia, la discriminació per raó d'edat, la discapacitat, l'estat de salut o altres.- en el disseny, implementació i avaluació de polítiques públiques objecte d'aquest reglament.

5. Pel que fa als instruments, l'Ajuntament de Sabadell ha de disposar dels següents:

- a) *Un Pla municipal de polítiques de Gènere i LGTBI.* És una eina de planificació estratègica bàsica per assolir polítiques municipals de qualitat, amb la màxima eficàcia i eficiència. Defineix els eixos estratègics en els quals s'emmarquen els objectius i les línies d'acció per a la promoció de la igualtat de gènere i la no-discriminació de les persones LGTBI.
- b) *Un Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament.* És un instrument per garantir la igualtat efectiva en l'àmbit laboral de les administracions públiques i adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes.
- c) *Un Protocol per a la prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.* Aquest protocol s'engloba dins el Pla intern d'igualtat de gènere i recull les accions de prevenció de l'assetjament a l'Ajuntament, així com la resposta davant de possibles casos que puguin donar-se i que tinguin relació amb el personal municipal.
- d) *Un Protocol municipal per a l'abordatge de les violències masclistes a Sabadell.* Permet una resposta coordinada de tots els professionals que intervenen, des dels diferents serveis de la xarxa, amb les dones, adolescents i les nenes que viuen situacions de violència masclista com en les seves filles i fills.
- e) *Una Guia de resposta immediata davant de feminicidis i situacions d'extrema gravetat per violència masclista o de gènere.* Eina per donar una resposta ràpida, àgil i coordinada des de l'Ajuntament i des de la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI. Forma part del *Protocol municipal per a l'abordatge de les violències masclistes.*

Article 4. Compromís amb l'erradicació de les violències masclistes i LGTBIfòbiques

1. L'Ajuntament de Sabadell es compromet a situar el treball per a l'erradicació de les violències masclistes i LGTBIfòbiques com una de les seves prioritats en l'acció política municipal. A l'efecte

de garantir el ple exercici dels drets de les dones i les persones LGTBI i amb objecte d'evitar la reproducció de desigualtats de gènere, l'Ajuntament es compromet a:

- a) Impulsar i prestar serveis d'atenció, d'acompanyament i de recuperació de dones, noies i nenes que han patit violències masclistes, així com dels seus fills i filles.
- b) Garantir l'atenció, l'acompanyament i la recuperació de les persones que han patit violència per raó de la seva orientació sexual i d'identitat o d'expressió de gènere.
- c) Garantir l'aplicació efectiva de les mesures i pautes d'actuació establertes en el protocol municipal per a l'abordatge de les violències masclistes a Sabadell.
- d) Desenvolupar estratègies per millorar la prevenció i sensibilització a la ciutadania envers les violències masclistes i la LGTBIfòbia.
- e) Desenvolupar estratègies per millorar la detecció i l'abordatge de les violències masclistes i la LGTBIfòbia, especialment, de les diverses formes d'expressió de la violència i la seva interacció amb altres eixos de discriminació: ètnia, diversitat funcional, nacionalitat, religió, edat, classe social, etc.
- f) Garantir que tots els serveis de l'Ajuntament coneguin i vetllin per què siguin d'aplicació, els protocols referents a la igualtat de gènere i la defensa i promoció dels drets de les persones LGTBI d'altres administracions, que corresponguin als seus àmbits d'actuació.
- g) Dotar de formació específica el personal municipal de l'Ajuntament, especialment els que treballen en serveis d'atenció a la ciutadania.
- h) Personar-se com a acusació popular en els procediments penals de violència masclista o de LGTBIfòbia amb lesions greus o amb la mort, prèvia valoració dels seus serveis jurídics.

Article 5. Organització de l'Ajuntament de Sabadell

1. L'Ajuntament de Sabadell ha de dotar-se d'òrgans, eines, recursos específics i d'impuls de les polítiques de gènere i de defensa dels drets de les persones LGTBI a nivell municipal, a fi d'evitar situacions de discriminació, directa i indirecta, i de violències masclistes, així com per la integració de la perspectiva de gènere i de defensa dels drets LGTBI a tots els nivells i etapes de les actuacions polítiques.

2. S'entendrà per integració de la perspectiva de gènere la consideració sistemàtica de les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, incorporant objectius i actuacions específiques dirigides a eliminar les desigualtats i promoure la igualtat en totes les polítiques i accions, a tots els nivells i en totes les seves fases de planificació, execució i avaluació.

3. S'entendrà per perspectiva de defensa dels drets LGTBI, l'establiment de les condicions per les quals els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i dels grups en què s'integren, siguin reals i efectius, la facilitació de la seva participació i representació en tots els àmbits de la vida social, la contribució a la superació dels estereotips que afecten negativament la percepció social d'aquestes persones, així com la incorporació d'objectius i actuacions específiques dirigides a eliminar les desigualtats i promoure la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, en totes les polítiques i accions, a tots els nivells i en totes les seves fases de planificació, execució i avaluació.

4. A l'efecte del que es disposa en el present Reglament, l'organització de l'Ajuntament de Sabadell en matèria d'igualtat de gènere i promoció i defensa dels drets de les persones LGTBI és la següent:

- a) Àmbit responsable de les polítiques municipals per a la igualtat de gènere i la promoció i defensa dels drets de les persones LGTBI dins l'estructura organitzativa municipal (vid. art. 7)
- b) Figura referent en transversalitat de gènere vinculada a l'àmbit o a l'Alcaldia (vid. art. 8)
- c) Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat de gènere i LGTBI (vid. art. 10)
- d) Comissió d'igualtat de l'Ajuntament de Sabadell (vid. art. 11)

- e) Comissió del Protocol municipal per a l'abordatge de la violència masclista a Sabadell (vid. art. 13)
- f) Serveis municipals per a la igualtat de gènere i la no-discriminació (vid. art. 9)
- g) Comissió de Seguiment i Avaluació d'aquest Reglament (vid. art. 25)

Article 6. Representació política i composició equilibrada d'òrgans municipals

1. L'Ajuntament de Sabadell es compromet a fomentar la participació de dones en tots els òrgans i espais de presa de decisions de l'organització municipal a través de mesures per a la promoció de la paritat i la representació equilibrada, tal i com estableix la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

2. D'acord amb la normativa vigent, 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, a efectes del present Reglament.

3. La representació o composició paritària s'ha de promoure en tots òrgans en què la designació de les persones membres sigui directa.

4. La no aplicació del criteri de representació equilibrada només es podrà justificar en els següents casos:

- a) Quan existint una representació de dones superior al 60%, aquesta sobrerrepresentació es consideri concordant a l'objectiu de corregir la històrica situació de desigualtat que han patit les dones derivada de la seva infrarepresentació en els àmbits de presa de decisions.
- b) Quan la designació de les persones membres d'un òrgan sigui indirecta, ja sigui perquè es faci en funció del càrrec, o per la designació de membres de diverses institucions o organitzacions. En aquest cas, el criteri de representació equilibrada s'ha d'aplicar en la mesura del possible.
- c) Totes les excepcions a aquest mandat s'han de justificar de manera objectiva i motivada davant la Comissió de Seguiment del Reglament, la qual valorarà aquestes excepcionalitats i les posarà en coneixement de la ciutadania.

Article 7. Àmbit responsable de les polítiques municipals de gènere

1. L'Ajuntament de Sabadell ha de comptar amb un àmbit responsable amb les següents funcions:

- a) Impuls, planificació i assessorament de l'actuació municipal en matèria de gènere i LGTBI i disseny, execució i avaluació del Pla d'igualtat de gènere i LGTBI.
- b) Promoció de la incorporació de la transversalitat de gènere i LGTBI a totes les actuacions municipals, impulsant i participant dels mecanismes i/o òrgans necessaris per fer-ho.
- c) Oferir un servei d'informació, assessorament, primera atenció i acompanyament si escau, amb relació a l'exercici dels drets de les dones. Un servei d'atenció integral a les dones de la ciutat, tenint en compte la seva diversitat i les seves necessitats específiques i posant especial èmfasi a les dones que pateixen violència masclista i els seus fills i filles.
- d) Oferir un servei d'informació, assessorament i atenció integral a persones LGTBI, així com assessorament a professionals, famílies i altres persones de l'entorn.
- e) Participar en els circuits locals d'atenció, acompanyament i recuperació a dones i els seus fills i filles i persones LGTBI que han patit violència masclista i/o discriminació i els seus fills i filles.
- f) Contribuir a detectar i visualitzar les desigualtats i discriminacions que pateixen les dones i persones LGTBI del municipi i donar resposta a les seves necessitats específiques.

- g) Dissenyar, executar i avaluar programes i accions per a la prevenció i la sensibilització a la ciutadania sobre les desigualtats de gènere i de persones LGTBI i les violències masclistes i LGTBIfòbiques.
- h) Potenciar l'empoderament i la participació social i política de les dones i les persones LGTBI al teixit associatiu i a les institucions de la ciutat.
- i) Donar suport a entitats de dones, grups feministes i entitats LGTBI, així com al teixit associatiu de la ciutat per a desenvolupar accions que promoguin la igualtat de gènere i el respecte a la diversitat sexual i de gènere.
- j) Coordinar la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI com espai de participació ciutadana en l'àmbit d'igualtat de gènere i LGTBI.
- k) Potenciar la formació i capacitació del personal municipal en perspectiva de gènere i LGTBI.

2. Aquest àmbit ha de comptar amb el personal i recursos necessaris per al bon desenvolupament de les funcions que estableix el present Reglament. Ha de ser de caràcter estable, continu i amb vocació de permanència en el temps.

3. Sense perjudici de les funcions esmentades, totes les àrees i els serveis de l'Ajuntament de Sabadell han de promoure la igualtat de gènere. A tals efectes, han de programar, implementar i fer seguiment de les mesures concretes en el seu àmbit d'actuació i, en general, han d'incorporar la perspectiva de gènere i de defensa dels drets LGTBI en les seves corresponents polítiques sectorials.

Article 8. Figura referent en transversalitat de gènere

1. L'Ajuntament ha de comptar amb una figura referent en transversalitat de gènere a l'estructura municipal i amb competències en l'àmbit de l'Alcaldia.

2. Atenent aquest mandat, la figura referent en transversalitat de gènere ha de comptar amb la capacitació tècnica i formativa i amb els recursos necessaris per al bon desenvolupament de la seva missió, amb la responsabilitat executiva i tècnica d'impulsar aquesta estratègia al conjunt de l'Ajuntament, en coordinació amb l'àmbit tècnic responsable de les polítiques municipals per a la igualtat de gènere i la promoció i defensa dels drets de les persones LGTBI i amb el personal tècnic per l'aplicació de la transversalitat de gènere i LGTBI.

3. Aquesta figura ha de tenir com a funció principal l'assessorament i la supervisió de totes les àrees de l'Ajuntament en relació a la integració de la transversalitat de la perspectiva de gènere i LGTBI en la planificació, la gestió i l'avaluació del conjunt de polítiques municipals de l'Ajuntament de Sabadell. Aquesta funció s'acumularà a un lloc de treball de comandament existent a l'Ajuntament de Sabadell.

Article 9. Serveis municipals per a la igualtat de gènere i la no-discriminació LGTBI

L'Ajuntament ha d'oferir, en l'execució de les polítiques municipals de gènere i de defensa dels drets LGTBI i d'acord amb les seves competències, els següents serveis:

- a) Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD). És un servei d'informació, assessorament, primera atenció i acompanyament si escau, amb relació a l'exercici dels drets de les dones en tots els àmbits relacionats amb llur vida laboral, social, personal i familiar. També ofereix un servei d'atenció integral a dones que han viscut situacions de discriminació i violències masclistes i els seus fills i filles. Aquest servei caldrà que sigui dotat amb un equip de professionals multidisciplinari que incorpori, com a mínim, professionals de l'àmbit jurídic, del treball social i de la psicologia (especialitzades en dones i infanto-juvenil).
- b) Servei Atenció Integral LGTBI (SAI LGTBI). Servei d'informació, assessorament i atenció integral a persones LGTBI sobre diversitat sexual i de gènere i cobertura a les persones que han viscut situacions de discriminació i LGTBIfòbia. L'atenció s'adreça també a

professionals, famílies i altres persones de l'entorn així com a entitats oferint un assessorament personalitzat. Organitza i promou formació específica entre el personal de l'Ajuntament i també adreçat a la ciutadania.

Així mateix, tots els Serveis de l'Ajuntament han d'incorporar la perspectiva de gènere i LGTBI per tal de promocionar la igualtat de gènere i la defensa dels drets de les persones LGTBI.

CAPÍTOL III: MECANISMES PER A LA INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I PER A LA DEFENSA I PROMOCIÓ DELS DRETS DE LES PERSONES LGTBI EN LES POLÍTIQUES I ACTUACIONS MUNICIPALS

SECCIÓ 1. MECANISMES DE PLANIFICACIÓ

Article 10. Pla municipal de polítiques de gènere i LGTBI

1. El Pla municipal per l'igualtat de gènere i LGTBI per a la promoció de la diversitat sexual, afectiva i de gènere (en endavant, el Pla) és un instrument estratègic fonamental per a l'avenç de les polítiques de gènere a nivell municipal, així com per contribuir a la igualtat efectiva de dones, homes i persones LGTBI i l'erradicació de tot tipus de desigualtats per raó de gènere, orientació sexual o identitat de gènere.

2. L'Ajuntament de Sabadell ha de disposar d'un pla municipal de polítiques de gènere i LGTBI, el qual plasmi, periòdicament, el desenvolupament i la concreció de la política municipal en matèria d'igualtat de dones i homes i en matèria de promoció de la diversitat sexual i de gènere. L'aprovació del Pla és competència del Ple municipal. Aquest pla ha d'estar vigent o s'ha de prorrogar expressament al final de la seva vigència. El Pla té una vigència de 4 anys.

3. El Pla ha de tenir en compte el principi de la interseccionalitat i ha de ser fruit d'un procés participatiu, amb implicació de personal municipal de diferents àrees, partits polítics, entitats i col·lectius i de la ciutadania en general, a més d'un paper actiu de la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI.

4. L'execució, seguiment i avaluació correspon a l'àmbit responsable del Pla, que és el de Feminismes i LGTBI, mitjançant la Comissió de Seguiment del Pla.

5. La Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat de gènere i LGTBI ha de reunir-se com a mínim dos cops a l'any i vetllarà pel grau de compliment del pla, elaborant un document d'avaluació. També estableix canals de col·laboració amb altres serveis per realitzar actuacions coordinades amb la finalitat de fer efectiva una visió interdepartamental en matèria d'igualtat de gènere i de promoció i defensa dels drets de les persones LGTBI.

Article 11. Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sabadell

1. Tal i com estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes en l'article 64 i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, per a la igualtat de dones i homes en els articles 6.f) i 15, l'Ajuntament de Sabadell ha de dotar-se d'un Pla d'igualtat de dones i homes adreçat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe en relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

2. La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en el seu article 20, proposa que el servei competent en matèria laboral ha de tenir en compte, en les seves

polítiques, el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral.

3. El Pla d'igualtat intern és una eina estratègica destinada a potenciar les capacitats i el talent de les persones que hi treballen, tot eliminant estereotips, actituds i obstacles per raó de gènere amb la finalitat d'aconseguir la igualtat de gènere. Així mateix, és una eina que promou la incorporació, permanència i el desenvolupament professional de les persones i garanteix una participació equilibrada de dones i homes, en tots els llocs de treball i en tots els nivells de responsabilitat.

4. A tals efectes, el Pla ha d'establir els objectius que s'han d'assolir en matèria de promoció de la igualtat de tracte i oportunitats en l'ocupació pública, així com les estratègies o mesures que s'han d'adoptar per a la seva consecució.

5. El Pla ha de ser objecte de negociació i, si s'escau, d'acord amb la representació legal d'empleats públics tal com determini la legislació sobre negociació col·lectiva a l'Administració pública.

6. El seguiment i avaluació del Pla es duu a terme en els termes que es negociïn a l'acord-conveni de condicions de l'Ajuntament a altres àmbits de negociació col·lectiva.

7. La comissió d'igualtat ha de potenciar les actuacions i l'efectiva adopció de les mesures acordades pels òrgans paritaris, administració i sindicats legitimats, dins el desenvolupament dels plans interns d'igualtat de gènere, com a eina estratègica destinada a potenciar les capacitats i el talent de les persones que treballen a l'Ajuntament, tot eliminant estereotips, actituds i obstacles per raó de gènere amb la finalitat d'aconseguir la igualtat entre dones i homes.

Article 12. Protocol per a la prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere

1. L'Ajuntament de Sabadell 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.

2. A més, l'Ajuntament es compromet a dotar-se d'instruments específics de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. A tals efectes, l'Ajuntament ha de:

- a) Desenvolupar eines específiques per a la prevenció, abordatge i recuperació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat o expressió de gènere.
- b) Capacitar el personal encarregat d'implementar el protocol, amb formació específica en matèria de prevenció, abordatge i recuperació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat o expressió de gènere.

3. L'Ajuntament ha d'incorporar la perspectiva de gènere i de promoció i defensa dels drets de les persones LGTBI en les actuacions per a la promoció de la salut laboral i la prevenció de riscos laborals, visualitzant i donant resposta als problemes de salut específics que pateixen les dones i les persones LGTBI derivats de les desigualtats socials.

4. Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació que ha d'incloure, com a mínim, els principis següents:

- a) El compromís de l'Ajuntament de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- b) La instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.
- d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.
- e) L'establiment de mecanismes que permetin donar resposta a les denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

5. Aquest protocol ha de ser objecte de negociació i forma part del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sabadell.

Article 13. Protocol municipal per a l'abordatge de la violències masclistes a Sabadell

1. L'Ajuntament de Sabadell ha de comptar amb un protocol municipal per a l'abordatge de les violències masclistes que suposi un instrument efectiu pel treball coordinat contra les violències masclistes i lgtbifòbiques.

2. La comissió de seguiment del Protocol municipal per a l'abordatge de la violència masclista a Sabadell és l'encarregada de garantir un treball coordinat, unificat i àgil per part de tots els agents implicats en l'abordatge de les violències masclistes a Sabadell, així com un espai de treball conjunt.

3. L'objectiu de la comissió és vetllar per una correcta aplicació del protocol, planificar les accions conjuntes i realitzar un seguiment continu del mateix per assolir els objectius establerts, així com garantir un espai de coordinació efectiu.

4. La comissió està formada per tots aquells agents que a nivell municipal prenen part de la violència masclista a Sabadell: cossos de seguretat, de l'àmbit sanitari, de l'àmbit de la justícia, de l'àmbit social, assistencial i els serveis d'atenció. Aquesta comissió és liderada per l'àmbit encarregat d'implantar les polítiques municipals en matèria de gènere i LGTBI a l'Ajuntament.

SECCIÓ 2. MECANISMES JURÍDICS I NORMATIUS

Article 14. Personació com acusació popular

1. L'Ajuntament de Sabadell podrà personar-se com a acusació popular en els procediments penals que s'incoïn per violències masclistes i als col·lectius LGTBI, d'acord amb les següents prescripcions:

- a) Assassinats de dones en casos de violència masclista.
- b) Assassinats a persones amb diversitat sexoafectiva o de gènere en el context d'una relació afectivo-sexual.
- c) Assassinats de filles i fills en casos de violències masclistes.
- d) Assassinat de fills o filles per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- e) Assassinats de filles i fills en casos de violència en el context d'una relació afectivo-sexual amb persones LGTBI.
- f) Agressions greus o intents d'assassinat amb risc vital a dones.
- g) Agressions sexuals múltiples greus o molt greus amb risc vital a dones.
- h) Suïcidis per violències masclistes.

L'acusació popular serà exercitable quan la persona agressora sigui empleat de l'organització municipal o sigui veí de Sabadell i quan s'hagi produït alguna de les següents agressions a la ciutat de Sabadell o que la víctima sigui veïna de Sabadell.

La concurrència de les agressions descrites ha de quedar validada per les diligències policials que s'instrueixin i, si escau, per l'informe mèdic oportú.

2. La personació de l'Ajuntament com a acusador popular quedarà supeditada al consentiment previ de la víctima o de qui n'ostenti la potestat en cas que la víctima sigui menor d'edat o dels familiars més directes en cas de mort o de lesions que impossibilitin prestar el consentiment. D'aquest consentiment se'n deixarà constància fefaent.

3. L'administració de la Generalitat, d'acord amb l'article 45 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, es pot personar en un procediment penal per violència masclista en els casos de mort de dones, en la forma i les condicions establertes per la legislació processal. L'Ajuntament de Sabadell es coordinarà amb l'Institut Català de les Dones per garantir que hi hagi una proposta de compareixença i evitar una possible duplicitat. Com a principi, prevaldrà la proposta de compareixença de l'Assessoria Jurídica de l'Institut Català de les Dones.

4. En cas d'agressions de caràcter LGBTIfòbic, l'Ajuntament de Sabadell es coordinarà amb el departament pertinent de la Generalitat, per evitar una possible duplicitat i, com a principi, es farà prevaldre la proposta de compareixença de la Generalitat.

5. La resolució municipal de personació l'adoptarà l'alcalde o alcaldessa i es subjectarà a la tramitació del corresponent expedient previ en el que hi constarà, a banda dels antecedents oportuns, informe-proposta del servei municipal competent en matèria de gènere i LGTBI, i informe jurídic respecte de l'exercici de l'acció legal pertinent. Abans d'adoptar la resolució escaient, l'Alcaldia recaptarà el parer de la Junta de Portaveus, qui emetrà resposta per majoria de les persones assistents.

Article 15. Informes d'impacte de gènere

1. L'objectiu dels informes d'impacte de gènere és facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI de forma transversal al conjunt de les actuacions municipals.

2. Els informes d'impacte de gènere són informes que donen orientacions sobre les repercussions en les relacions de desigualtat entre dones i homes i la possible discriminació a persones LGTBI, que poden derivar-se de la implementació d'aquestes normatives.

3. Els informes d'impacte de gènere han de permetre:

- a) Conèixer de manera prèvia els possibles efectes que l'aplicació de la norma proposada o dels instruments municipals de planificació pressupostària i fiscal poden tenir sobre dones i homes.
- b) Assegurar que les normes o els instruments municipals de planificació econòmica, fiscal i laboral no tinguin efectes negatius en la seva aplicació, ni produeixin discriminació indirecta.
- c) Proposar mecanismes de correcció, si escau.

4. L'àmbit responsable de les polítiques municipals per a la igualtat de gènere i la promoció i defensa dels drets de les persones LGTBI serà el responsable de l'elaboració dels informes d'impacte de gènere i posterior supervisió.

5. Anualment la Comissió de Seguiment i Avaluació del reglament determinarà sobre quins documents estratègics s'hauran d'elaborar informes d'impacte de gènere i en farà el control i seguiment.

6. Els informes d'impacte de gènere, així com els informes anuals realitzats per la Comissió de Seguiment i Avaluació del Reglament, seran publicats al web i a mitjans de comunicació de l'Ajuntament.

Article 16. Clàusules de contractació i licitacions

L'Ajuntament de Sabadell es compromet a fomentar la igualtat de gènere i el respecte a la diversitat sexual i de gènere a través de la contractació d'obres, serveis i subministraments a organismes externs. A tals efectes, l'Ajuntament es compromet a incorporar la perspectiva de gènere en les licitacions que convoqui per a l'adjudicació de contractes, amb les següents actuacions:

1. L'Ajuntament de Sabadell ha de promoure la igualtat de gènere en l'execució de les seves tasques i en el compliment de les seves obligacions i ha d'evitar la discriminació (directa o indirecta) per raó de sexe, orientació sexual i/o d'identitat i d'expressió de gènere que es pot produir mitjançant la licitació de contractes municipals d'obres, de subministrament i de serveis. A tals efectes, 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 les termes establerts per l'article 10 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

2. Tal i com estableixen els articles 145 i 202 de la Llei 9/2017 de 8 de novembre, de contractes del sector públic, 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. Amb aquesta finalitat i d'acord amb la normativa en matèria de contractació pública, els plecs de clàusules administratives particulars han d'incloure condicions d'execució i criteris d'adjudicació orientats al foment de la igualtat de gènere, com ara disposar de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei, o per a les que adoptin d'altres mesures destinades a assolir la igualtat de gènere, com ara el foment de la contractació de dones, o la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

3. L'Ajuntament de Sabadell ha de vetllar en el marc de les relacions contractuals que s'estableixin, pel compliment de les obligacions legalment establertes en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, per part dels i les contractistes i subcontractistes.

4. Les empreses externes contractades per l'Ajuntament han de tenir aprovats procediments específics per a la prevenció de l'assetjament. Aquests procediments específics han d'incloure mesures preventives i procediments d'investigació de les denúncies, segons el que contempla l'article 48.1. de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

5. L'incompliment de les mesures i/o obligacions laborals referides a la igualtat entre dones i homes pot ser causa de resolució del contracte, en els termes de la normativa de contractes del sector públic.

SECCIÓ 3. MECANISMES ECONÒMICS

Article 17. Pressupostos amb perspectiva de gènere

1. Els pressupostos amb perspectiva de gènere han de fer visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre les dones i els homes i integrar-hi els objectius propis de la perspectiva de gènere als efectes d'evitar possibles discriminacions i desigualtats per raó de gènere.

2. Es vetllarà perquè cada servei conegui els mecanismes econòmics que es poden incorporar en els seus propis pressupostos, amb la finalitat de revertir les desigualtats i discriminacions envers les dones i les persones LGTBI.

3. Caldrà incloure en els pressupostos la descripció d'objectius coherents amb la promoció de la igualtat de gènere, així com dades sobre les persones beneficiàries o usuàries desagregades per sexe, i, quan sigui pertinent i viable, la variables d'identitat gènere, i els indicadors corresponents que permetin veure l'evolució des d'aquesta perspectiva.

4. Per facilitar i garantir la incorporació de la perspectiva de gènere als pressupostos, es realitzarà un procés de capacitació adreçat al personal especialitzat.

5. Tanmateix, s'oferirà també un assessorament per part de personal especialitzat per tal d'incorporar la perspectiva de gènere en els pressupostos.

Article 18. Convocatòries d'ajuts i subvencions

1. L'Ajuntament de Sabadell inclourà la perspectiva de gènere i LGTBI com un dels elements a tenir en compte en la concessió d'ajuts i subvencions a les entitats i organitzacions.

2. A tals efectes, l'Ajuntament es compromet a:

- a) Incloure a l'ordenança de subvencions l'obligatorietat d'incorporar en les bases de subvencions, mesures específiques per tal que les entitats incloguin accions per promoure la igualtat de gènere en el si de les mateixes i en les accions que realitzin.
- b) Garantir que el llenguatge emprat en les bases reguladores de les subvencions i ajuts és inclusiu i no heterosexista. Així mateix, l'Ajuntament ha d'exigir que en la descripció dels projectes presentats no es faci un ús discriminatori del llenguatge envers les dones i les persones LGTBI.
- c) Incorporar en les convocatòries l'obligació de recollir, com a requisit o com a criteri de valoració, les dades desagregades per sexe en la memòria justificativa de l'activitat. I sempre que sigui possible, es demanarà també per identitat de gènere.
- d) Promoure que en les bases reguladores, s'inclogui com a criteri de valoració, el compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual de les entitats o organitzacions sol·licitants.
- e) Promoure en les bases reguladores, com a criteri de valoració, s'incloguin actuacions concretes i verificables per incorporar la perspectiva de gènere i la diversitat sexual en el projectes presentats.

SECCIÓ 4. MECANISMES RESPECTE EL PERSONAL MUNICIPAL

Article 19. Selecció i promoció professional

1. En els processos de selecció i promoció de personal s'ha de garantir la no-discriminació per raó d'orientació sexual o d'identitat i expressió de gènere.

2. L'Ajuntament de Sabadell ha d'aplicar el principi de l'acció positiva per tal d'afavorir la paritat en aquells àmbits en què la representació de dones i homes no és equilibrada.

3. Tal i com estableix l'article 16.3 de la Llei 17/2015, l'Ajuntament de Sabadell ha de garantir que s'integren, en tots els temaris dels processos d'accés a la funció pública municipal, continguts relatius a la igualtat de dones i homes i a la seva aplicació a l'activitat administrativa.

Article 20. Formació al personal de l'Ajuntament

1. L'Ajuntament de Sabadell ha d'incorporar en el pla formatiu per al personal municipal accions de formació i capacitatció en matèria d'igualtat entre dones i homes, diversitat sexual i de gènere. A més, ha de dotar-se d'una formació especialitzada en matèria de transversalització de la perspectiva de gènere i LGTBI adaptada a cada àrea o servei de l'Ajuntament segons el seu àmbit d'actuació. Aquesta formació ha de ser progressiva i permanent per a tot el personal de l'Ajuntament, incidint especialment amb el personal que treballa en contacte directe amb la ciutadania.

2. Els objectius de la formació en igualtat de gènere i diversitat sexual i de gènere són els següents:

- a) Sensibilitzar al personal de l'Ajuntament sobre les desigualtats de gènere i les formes de discriminació a dones i persones LGTBI existents a la societat, així com la manifestació d'aquestes desigualtats en els diferents àmbits.
- b) Oferir al personal de l'Ajuntament eines pràctiques i específiques per evitar formes de discriminació directa o indirecta per raó de gènere, orientació sexual i identitat de gènere, així com per detectar violències masclistes i LGTBIfòbiques.
- c) Oferir al personal de l'Ajuntament eines pràctiques i específiques per a promoure la transversalització de la perspectiva de gènere i la diversitat sexual a cada àmbit o àrea municipal.
- d) Garantir que els serveis o àrees estratègiques de l'Ajuntament comptin amb personal tècnic amb formació específica per incorporar la perspectiva de gènere i diversitat sexual en el disseny, execució i avaluació de plans, programes i serveis propis.

3. Així mateix, l'Ajuntament de Sabadell ha d'introduir la perspectiva de gènere en els continguts formatius i materials que elabori i assegurar que els ja existents s'adeqüin a aquesta normativa.

SECCIÓ 5. MECANISMES DE RECOLLIDA DE DADES

Article 21. Dades estadístiques

1. L'Ajuntament de Sabadell ha de contribuir a l'estudi i a la identificació de les desigualtats i necessitats específiques de les dones i les persones LGTBI per a l'avenç de la igualtat de gènere, la defensa dels drets LGTBI i la promoció de la diversitat sexual i de gènere.

2. Per tal de garantir la integració de la perspectiva de gènere en la seva activitat ordinària, d'acord a l'article 56 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, les àrees i serveis de l'Ajuntament de Sabadell han de:

- a) Incorporar sistemàticament la variable sexe en la recollida de dades dels serveis i àmbits municipals, informes, registres, enquestes i estadístiques que duguin a terme. De la mateixa manera incloure la identitat de gènere en la recollida de dades (home, dona, gènere no binari), sempre que sigui possible, per disposar d'una informació relativa a la diversitat de gènere en qualsevol actuació política.
- b) Establir nous indicadors estadístics que permetin conèixer millor les diferències en els rols socials, necessitats, condicions, valors i aspiracions a nivell de gènere en cada situació, circumstància i estadi de vida.
- c) Dissenyar mecanismes i introduir indicadors estadístics per a la millora del coneixement de la incidència d'altres variables (com ara l'origen, l'edat, el nivell econòmic, la diversitat funcional, etc.) que siguin generadores de discriminacions múltiples en els diferents àmbits d'intervenció.
- d) Explotar les dades de que es disposin amb l'objectiu de conèixer les situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.

3. També d'acord amb l'article 30, Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació, cal introduir, en els estudis, memòries i estadístiques, entre altres els aspectes, els següents:

- a) Els indicadors i procediments que permetin conèixer les causes, l'extensió, l'evolució, la naturalesa i els efectes de la discriminació.
- b) La perspectiva de gènere i les dades segregades per sexe i edat, i també, si s'escau, per tipologia de discapacitat, orientació sexual, origen i creences religioses, entre altres transversalitats.

4. Per a garantir el compliment d'aquestes disposicions, l'Ajuntament de Sabadell ha de disposar dels programes i suports informàtics que permetin tractar i explotar les dades desagregades, d'acord amb el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016.

5. L'Ajuntament de Sabadell ha de vetllar per a que aquestes disposicions es compleixin també en els contractes de serveis per a la realització d'estudis i estadístiques municipals.

6. Es publicaran a la web i mitjans de difusió de l'Ajuntament de Sabadell dades estadístiques, estudis i informes que facilitin i exposin les desigualtats i per altra banda que detectin necessitats específiques de les dones i les persones LGTBI.

SECCIÓ 6. MECANISMES DE COMUNICACIÓ

Article 22. Comunicació

1. L'Ajuntament de Sabadell es compromet a garantir una comunicació inclusiva i no heterosexista, a incorporar la perspectiva de gènere i LGTBI en totes les seves accions comunicatives, tant en les comunicacions internes com en les adreçades a la ciutadania, i a vetllar per garantir la visibilitat de les dones, les persones LGTBI i tota la seva diversitat: cultural, per edat, religiosa, ètnica, d'edat, etc. Així mateix, es prohibeix l'ús en la comunicació escrita i no escrita de qualsevol forma de discriminació directa o indirecta envers les dones i les persones LGTBI.

2. L'Ajuntament de Sabadell, tal i com estableix l'article 25 de la Llei 17/2015, ha de:

- a) Garantir que no es difonguin continguts sexistes que justifiquin o banalitzin les violències contra les dones o incitin a practicar-la.
- b) Defugir els estereotips sexistes sobre les funcions que exerceixen dones i homes en els diferents àmbits de la vida i, especialment, en els continguts destinats a la població infantil i juvenil.
- c) Garantir una participació activa de les dones, la presència paritària de dones i homes i una imatge plural en tots els àmbits, amb una atenció especial als espais de coneixement i generació d'opinió.
- d) Fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge.
- e) Promoure la difusió de les activitats polítiques, socials i culturals promogudes per dones o destinades a dones en condicions d'igualtat i també les que n'afavoreixen l'empoderament.
- f) Promoure l'autoria femenina mitjançant mecanismes d'acció positiva.
- g) Mostrar la diversitat d'orígens i les realitats culturals existents al territori, les realitats i les expectatives de les dones i establir mecanismes que garanteixin la visibilitat de les aportacions de les dones al progrés social al llarg de la història.
- h) Promoure el desenvolupament i la formació d'un esperit crític en relació als continguts i biaixos sexistes.

3. Tal com estableix l'article 25.4 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, es prohibeixen la realització, l'emissió i l'exhibició d'anuncis publicitaris que presentin les persones com a inferiors o superiors en dignitat humana en funció del sexe, o com a mers objectes sexuals, i també els que justifiquin o banalitzin les violències contra les dones o incitin

a practicar-la. Aquest tipus d'anuncis es consideren publicitat il·lícita, de conformitat amb el que estableix la legislació general de publicitat i de comunicació institucional.

4. A més de les indicacions anteriors, per tal de donar compliment a la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, l'Ajuntament de Sabadell es compromet a:

- a) Seguir les recomanacions del Consell Audiovisual de Catalunya sobre els usos lingüístics i el tractament i l'ús de les imatges amb relació a l'homosexualitat, la bisexualitat, la transidentitat i la intersexualitat.
- b) Contribuir a tractar amb normalitat la diversitat d'opcions afectives i sexuals, de models diversos de família i d'identitat o expressió de gènere, de manera que s'afavoreixi la visibilitat de referents positius.

5. D'acord amb el que estableix l'article 16 de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació, l'Ajuntament de Sabadell, ha de complir, entre altres, els següents punts:

- a) Respectar el dret de les persones a la igualtat de tracte i a viure amb dignitat, i evitar tota forma de discriminació i estigmatització en el tractament de la informació, en els continguts i en la programació, inclosos els missatges comercials i la publicitat, així com garantir la presència, la visibilitat i els referents positius de persones dels col·lectius i les minories afectats per algun dels motius de discriminació masclista o lgtbifòbica.
- b) Promoure l'adopció de codis deontològics i acords d'autoregulació, lliures de prejudicis discriminatoris i d'estereotips, que contribueixin a utilitzar un llenguatge respectuós, en especial, d'un llenguatge que no sigui sexista, ni LGBTI-fòbic, ni discriminatori en general.
- c) Vetllar per promoure la retirada de continguts discriminatoris dels proveïdors d'Internet, en la mesura del possible.
- d) Dur a terme campanyes de conscienciació per a la promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació en els mitjans de comunicació, fomentar-hi la reflexió i impartir-hi formació sobre les diferents formes d'evitar els discursos d'incitació a l'odi.
- e) Sensibilitzar els mitjans de comunicació sobre l'existència de codis ètics i d'òrgans autoreguladors, i promoure'n l'aplicació sense interferir en la independència d'aquests mitjans, així com impartir formació als professionals del servei de comunicació i induir-los a la reflexió sobre les diferents formes d'evitar els discursos d'incitació a l'odi.
- f) Garantir la representativitat en els mitjans de comunicació de les persones i els col·lectius víctimes de discriminació.

SECCIÓ 7. MECANISMES DE PARTICIPACIÓ

Article 23. Espais de participació ciutadana de dones i persones LGTBI

1. L'Ajuntament de Sabadell reconeix la importància de la participació social en les polítiques per a la igualtat de gènere i es compromet a adoptar les mesures necessàries per fer-la efectiva, d'acord amb l'article 20 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Així mateix, l'Ajuntament ha de garantir el reconeixement i la visibilitat dels grups de dones, entitats feministes i entitats LGTBI en la seva tasca de promoció de la igualtat i la diversitat sexual a la ciutat.

2. De forma específica, l'Ajuntament de Sabadell ha de comptar amb la Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI, com a espai de participació en matèria de gènere, feminismes i promoció i defensa dels drets de les persones LGTBI, com a espai de consulta i participació de la política municipal per a la igualtat, en el que hi participin persones, entitats ciutadanes, entitats feministes i associacions que treballen per la igualtat entre dones i homes i els drets de les persones LGTBI.

3. Fomentar en totes les taules, consells i comissions participatives, liderades per l'ajuntament de Sabadell, la participació de les dones, així com de les persones LGTBI, i afavorir, una representació paritària.

Article 24. La Taula de Gènere, Feminismes i LGTBI

1. La missió d'aquesta Taula és la de crear un espai de participació i treball conjunt entre la ciutadania i l'administració, dels afers relatius a l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere.

2. Els seus objectius són:

- a) Crear un espai de formació, reflexió i treball sobre aspectes relatius a la igualtat de gènere i LGTBI.
 - b) Possibilitar que les actuacions municipals de l'Ajuntament de Sabadell comptin amb la consulta i la participació dels sectors implicats en la contribució a les polítiques d'igualtat de la ciutat.
 - c) Impulsar la coordinació, la col·laboració i la cooperació entre les associacions, les entitats i les institucions, ja siguin públiques o privades, que realitzin activitats de sensibilització per la igualtat de gènere, la prevenció de les violències masclistes i la promoció de la diversitat sexual i de gènere.
 - d) Elaborar propostes per a fer efectiu el principi d'igualtat de gènere en qualsevol dels àmbits de la vida política econòmica, cultural, educativa i social de Sabadell.
3. La Taula està coordinada per l'àmbit responsable d'implementar les polítiques municipals en matèria de gènere i LGTBI de l'Ajuntament i està formada per entitats, col·lectius, sindicats, grups municipals i/o persones a títol individual que volen treballar per la prevenció de les violències masclistes, la promoció de la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere.

CAPÍTOL IV: MECANISMES PER LA GARANTIA I EL COMPLIMENT DEL REGLAMENT

Article 25. Comissió de Seguiment i Avaluació del Reglament

1. Per tal de garantir el compliment del present Reglament, l'Ajuntament de Sabadell crea una Comissió de Seguiment i Avaluació, que tindrà per objecte el seguiment, el control de la implementació i l'avaluació del present Reglament.

2. Aquesta Comissió està formada per:

- a) President/a: càrrec polític responsable de l'àmbit de les polítiques municipals per a la igualtat de gènere i la promoció i defensa de les persones LGTBI
- b) Vocals:
 - i. La figura referent de la transversalitat de gènere a l'Ajuntament.
 - ii. Representant de l'Àrea on s'adscriu les polítiques municipals per a la igualtat de gènere i la promoció i defensa de les persones LGTBI
 - iii. Representant d'Organització i de Recursos Humans
 - iv. Representant de la Coordinació de Drets Socials
 - i. Representant del Servei on s'adscriu les polítiques municipals per a la igualtat de gènere i la promoció i defensa de les persones LGTBI
 - ii. Representant de la secció responsable de les polítiques municipals per a la igualtat de gènere i la promoció i defensa dels drets de les persones LGTBI.
- c) Secretari/ària, que serà representada per la persona jurista del servei
- d) 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 de què ella mateixa es doti. En cas contrari, es regirà pel que estableix per al funcionament dels òrgans col·legiats la Llei de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

4. La Comissió s'ha de reunir com a mínim una vegada a l'any i ha d'aprovar un informe de seguiment anual, on s'inclourà, entre d'altres coses, un apartat específic sobre el seguiment i la realització dels informes d'impacte de gènere.

5. Per tal de facilitar l'exercici de les seves funcions, les persones que pertanyin a aquesta Comissió podran accedir 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 requereixin 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.

6. La Comissió pot convocar els serveis que no compleixin la totalitat dels mecanismes previstos en el present Reglament en el marc de les seves actuacions. El servei pot presentar, en el termini de 3 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 és l'òrgan facultat per aprovar el pla d'esmena o, si s'escau, requerir actuacions addicionals.

7. Per l'avaluació de la implementació d'aquest Reglament caldrà elaborar un informe de caràcter públic, cada 4 anys, sobre la implementació i compliment del present Reglament. Aquest informe ha d'incloure una anàlisi de les possibilitats de reformulació de les seves previsions o d'implementació de noves mesures i propostes de modificació del Reglament, si s'escau. Per tal que aquesta avaluació sigui el més objectiva possible, l'Ajuntament pot comptar amb els serveis d'una entitat externa especialitzada en gènere i competent en la matèria.

8. Anualment en el marc d'una comissió informativa, es presentarà les dades, informacions i l'informe de seguiment anual i avaluació del Reglament als Grups Municipals.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

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

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Desenvolupament i execució del Reglament

L'Ajuntament de Sabadell ha d'iniciar el procés d'incorporació de la perspectiva de gènere en les seves actuacions i polítiques a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reglament i consignarà i especificarà anualment en els pressupostos els recursos econòmics destinats a l'exercici de les funcions i a l'execució d'aquest Reglament.

Segona. Entrada en vigor

L'entrada en vigor del Reglament es produirà un cop transcorregut el termini de quinze dies hàbils previst als articles 65.2 i 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local i una vegada s'hagi publicat en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona el text complet del Reglament.

Tercera. Seguiment i avaluació del Reglament

1. A fi que es realitzi el seguiment del compliment, del desenvolupament, de l'aplicació i, si s'escau, de l'oportunitat de revisió del present Reglament, la Junta de Govern Local de l'Ajuntament de Sabadell, en el termini màxim de sis mesos des de l'entrada en vigor del present Reglament, aprovarà la creació de la Comissió de Seguiment i Avaluació del Reglament.

2. La Comissió de Seguiment i Avaluació del Reglament avaluarà el nivell d'execució de les mesures contingudes en la present norma, així com una propostes de millora per a la seva plena eficàcia i posteriorment s'elaborarà un informe anual de seguiment.

3. Es realitzarà, cada quatre anys, un informe d'avaluació del Reglament que traslladarà a la Junta de Govern, qui acordarà les mesures que consideri més adequades per a la seva reforma o modificació. Aquest informe serà publicat a la pàgina web de l'Ajuntament de Sabadell.

4. L'Ajuntament de Sabadell destinarà els recursos humans i econòmics que consideri necessaris per a realitzar l'execució, el seguiment i l'avaluació d'aquest Reglament.