

REGLAMENT DE LES POLÍTIQUES MUNICIPALS D'IGUALTAT DE GÈNERE 2016

ÍNDEX

PRÈAMBUL.....	2
TÍTOL I. L'ACCIÓ MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT EFECTIVA D'HOMES I DONES	5
Capítol 1r. Els instruments municipals per aconseguir la igualtat de gènere	5
Article 1. Planificació i organització administrativa	5
Article 2. El Consell Municipal d'Igualtat de Gènere	7
Article 3. La Comissió tècnica de Gènere.....	9
Article 4. La coordinació de les accions en matèria d'igualtat de gènere	9
Article 5. El tècnic o la tècnica d'igualtat de gènere.....	9
Article 6. Responsables sindicals d'igualtat i Pla d'Igualtat d'Empresa, paritat en les comissions negociadores i acció positiva en pro de la paritat.....	10
Article 7. Acció formativa per a responsables sindicals	11
Capítol 2n. Mecanismes per garantir el dret a la igualtat efectiva a l'administració municipal.....	11
Article 8. Els informes de l'impacte de gènere.....	11
Article 9. Bases generals de contractació amb perspectiva de gènere	13
Article 10. Participació i representació paritària.....	15
Article 11. Ús no sexista ni androcèntric dels llenguatges i evitació d'estereotips	15
Article 12. Beques i ajuts municipals	16
Article 13. Formació contínua amb conciliació de la vida laboral i familiar	17
Article 14. Formació contínua amb perspectiva de gènere en els continguts.....	17
Article 15. Bases de dades de caràcter personal i el tractament de les dades	18
Article 16. Adequació de les estadístiques i estudis municipals	18
Article 17. Modificació del Pla Director de Cooperació i Solidaritat de l'Ajuntament de Girona	18
Article 18. No discriminació per gènere en la gestió d'ofertes de treball	19
Article 19. Conciliació als programes ocupacionals.....	19
Article 20. No segregació en equipaments d'ús públic	19
TÍTOL II. CANVIS EN LA DENOMINACIÓ D'ÒRGANS MUNICIPALS	19
Article 21. Canvis en la denominació d'òrgans municipals	19
TÍTOL III. CANVIS EN LA NORMATIVA MUNICIPAL	20
Article 22. Ordenances d'edificació.....	20
Article 23. L'Ordenança reguladora de les condicions d'instal·lació, funcionament i intervenció de determinats establiments públics dedicats a la restauració, espectacles i/o activitats recreatives i les seves terrasses	20
Article 24. El Reglament orgànic municipal (ROM).....	22
Article 25. Reglament de distincions de l'Ajuntament de Girona, nomenclàtor de carrers, premis i guardons	23

Article 26. l'Ordenança general de subvencions de l'Ajuntament de Girona, els seus organismes autònoms i ens que en depenen	23
Article 27. Reglaments dels òrgans municipals de participació	28
DISPOSICIONS TRANSITÒRIES	36
- Disposició transitòria 1a. Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball	36
- Disposició transitòria 2a. "Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles y Adopción"	36
- Disposició transitòria 3a. Carta Europea per a la Igualtat de Dones i Homes a la Vida Local	36
- Disposició transitòria 4a. Associació Consell de Joventut de Girona	36
- Disposició transitòria 5a. Consell de Cooperació i Solidaritat de Girona.....	36
- Disposició transitòria 6a. Acord ciutadà de promoció de la paternitat coresponsable	37
- Disposició transitòria 7a. Adaptació del Reglament regulador de les institucions de la participança i de la gestió de conflictes de l'Ajuntament de Girona	37
- Disposició transitòria 8a. Adequació de les bases de dades municipals.....	37
- Disposició transitòria 9a. Pla d'igualtat d'organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica.....	37
- Disposició transitòria 10a. Adaptació de les bases per a l'atorgament d'ajuts a entitats esportives i d'usos dels equipaments esportius municipals	38
- Disposició transitòria 11a. Adaptació de les bases per a l'atorgament d'ajuts per a programes i activitats adreçats a les persones grans.....	38
- Disposició transitòria 12a. Modificació de les bases d'ajuts municipals	38
- Disposició transitòria 13a. Procés participatiu del Pla Especial Devesa	38
- Disposició transitòria 14a. Modificació de la composició del Consell Municipal de l'Esport de Girona	38
- Disposició transitòria 15a. Addendes en contractes afectats per l'entrada en vigor de la llei	39
DISPOSICIÓ FINAL	39

PRÈAMBUL

L'Ajuntament de Girona desenvolupa una política explícita de gènere des de 1998, que té per objectiu la igualtat —o equitat— de gènere, és a dir, el tracte igual i d'oportunitats entre dones i homes.

Els diferents governs democràtics han optat perquè aquesta sigui una política "de gènere" perquè s'adreça tant a dones com a homes i els implica, pel fet de ser-ne; és a dir, és una política de dones i, també, d'homes. Aspira a la coemancipació d'ambdós, dones i homes. Es tracta d'evolucionar cap a relacions entre iguals, més lliures, de persones més completes i diverses.

Des de l'inici s'ha optat per tractar transversalment la implementació de la igualtat, no sectorialment. Ja amb el projecte europeu *City and Equality*, que va liderar Girona (1999-2000), es va optar per una estratègia de transversalitat, com la manera més corrent d'implantar la perspectiva de gènere a l'acció municipal.

Tal política té objectius específics, com apoderar les dones; fer visibles les aportacions femenines a la ciutat, ancestralment invisibilitzades; la plena coresponsabilitat entre els dos gèneres, tant a l'esfera pública com a la domèstica, comptant amb l'efecte igualador dels serveis municipals a famílies, infància o joventut; la paritat efectiva en la vida cívica i política, i eradicar la violència de gènere a la ciutat i recuperar dones afectades, fills i filles. Així, els serveis municipals atenen les necessitats de les dones com a tals i també dels homes, afectats també pel sexisme hegemònic. Per a

necessitats més específiques, a partir de 2002 es crea un servei per atendre les víctimes de la violència masclista, i des de 2009 el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD).

Aquesta política s'ha desplegat amb quatre plans municipals de gènere, un per mandat. El de 2001 es va denominar Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats; els de 2003 i 2007 es van denominar Pla Transversal de Gènere, per posar l'accent en la transversalitat en el si de l'administració municipal; i el de 2011, simplement Pla de Gènere. Alhora, quan la Generalitat ho va promoure, l'Ajuntament va liderar un Pla Local d'Igualtat, 2008-2011, amb actuació més enllà de l'administració municipal, intentant cooperar amb els altres agents que treballen per la igualtat a Girona.

Seguint l'esquema de la nova Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la transversalització es persegueix a través del que es disposa en aquest reglament, deixant a les àrees de gestió la planificació de mesures d'igualtat a l'acció municipal.

En relació amb el Consell d'Igualtat de Gènere que crea aquest reglament, l'Ajuntament va instituir un òrgan de participació precedent en el marc d'un procés participatiu del projecte *City and Equality*, a demanda de les persones participants. Així es va formar la Comissió Ciutat i Igualtat a l'empara de l'estatut del Consell Econòmic i Social de Girona. En aquest marc, la composició i funcionament de la Comissió ha anat evolucionant ininterrompudament al llarg dels anys. La darrera redefinició és d'una sessió de la Comissió d'octubre de 2010. Sobre aquesta base s'ha reglat l'organització i el funcionament d'un consell participatiu que ha de suplir la dita Comissió.

L'objecte d'aquest reglament és el desplegament, en els àmbits competencials i d'organització de l'Ajuntament de Girona, de les disposicions contingudes a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i supletòriament la Llei orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva entre dones i homes; sobre la base de l'experiència d'implementació de quatre plans municipals de gènere; tot en l'aplicació dels principis següents:

1. **Perspectiva de gènere:** la presa en consideració de les diferències biològiques (sexe) i culturals (gènere) entre dones i homes. Aquesta consideració s'aplica en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones pel fet de ser-ne. La perspectiva de gènere permet de visualitzar les diferències entre dones i homes en llur dimensió cultural, més enllà de la biològica: la participació, l'accés i distribució dels recursos (temps, espai, informació, diners, poder, educació, formació, treball, prestacions o serveis...), l'exercici dels rols tradicionals, la valoració d'allò masculí i allò femení, les normes i els drets i la defensa contra la discriminació. Això permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats. Els informes o estudis d'impacte de gènere són el mecanisme habitual per integrar la perspectiva de gènere a actuacions concretes.
2. **Reparació de dèficit de reconeixement de la perspectiva de les dones:** els poders públics han de fer valer les aportacions de les dones en la construcció, el manteniment i la transformació de la societat; fer visibles i reconèixer les diferències, les singularitats i les particularitats territorials, culturals, ètniques, religioses, personals, d'edat, estat de salut, socioeconòmiques i d'orientació i d'identitat sexual de dones i homes sense exclusions; reconèixer les dones com a subjectes socials, econòmics i polítics, i destacar les experiències vitals tant de dones com d'homes.

3. **Transversalitat** de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere: els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.
4. **Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i coresponsabilitat en el treball:** els poders públics han de garantir el compliment dels principis d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball i de no-discriminació a causa d'embaràs o de maternitat, i han de reconèixer la vàlua del treball domèstic i de cura de persones amb l'objectiu d'assolir un nou equilibri en la distribució del temps de treball i un repartiment equitatiu i coresponsable entre dones i homes dels treballs de mercat i domèstic i de cura de persones.
5. **Eradicació de la violència de gènere:** els poders públics han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris.
6. **Apoderament de les dones:** els poders públics han de donar suport a les dones en el procés pel qual enforteixen llur potencial i autonomia, coneixen millor llurs capacitats i participen activament en la superació dels obstacles que són a la base de la infravaloració que han patit històricament.
7. **Democràcia paritària i participació paritària de dones i homes en els afers públics:** els poders públics han de promoure la participació dels grups i les associacions que defensen els drets de les dones en l'elaboració i l'avaluació de les polítiques públiques, i també la representació paritària en la composició dels òrgans col·legiats, de direcció, de participació, de representació, consultius, tècnics i científics, en els tribunals i en els espais de presa de decisions.
8. **Justícia social i redistribució de la riquesa:** els poders públics han de garantir la distribució equitativa dels recursos i l'exercici correcte de drets i deures, amb polítiques correctores i distributives que fomentin la prevenció i actuïn contra l'explotació i l'exclusió social de les dones. Les polítiques públiques han de protegir principalment les dones amb fills a càrrec i prioritzar en la distribució de la riquesa la lluita contra la feminització de la pobresa.
9. **Acció positiva:** si s'escau, per corregir situacions de desigualtat social els poders públics han d'aplicar mesures correctores, encara que puguin ser discriminadores, orientades pel principi d'igualtat, que siguin específiques per corregir la situació de patent desigualtat, raonables i proporcionades, mentre subsisteixi aquesta situació.
10. **Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge:** els poders públics han de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual. Els poders públics han de formar el personal en l'ús respectuós i inclusiu de la llengua.

TÍTOL I. L'ACCIÓ MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT EFECTIVA D'HOMES I DONES

Capítol 1r. Els instruments municipals per aconseguir la igualtat de gènere

Article 1. Planificació i organització administrativa

- 1.1. Definicions a efectes d'aquest article. S'entén per "àrea" aquella unitat administrativa, o conjunt d'unitats, sota una mateixa direcció tècnico-política; en el ben entès que cap unitat de l'ajuntament queda desenquadrada d'una àrea. S'entén per "Alcaldia" aquella part de l'organització administrativa que coordina el conjunt d'àrees de l'ajuntament i hi impulsa les polítiques transversals.
- 1.2. La competència d'igualtat de gènere correspon a l'Alcaldia i, si ho defineix explícitament el cartipàs municipal, a una àrea a la qual també s'assigni tal competència.
- 1.3. Les polítiques de gènere a l'ajuntament són impulsades per una Direcció de gènere que actua per delegació de l'Alcaldia. Forma aquesta direcció un regidor o regidora de l'Alcaldia, un o una de l'àrea amb competència d'igualtat de gènere, i, si escau, altres regidors necessaris de manera que hi tinguin presència un de cada grup polític dels que compona el govern local. Alhora hi participen el o els tècnics d'igualtat de gènere o agents d'igualtat vinculats a l'administració municipal. En aquesta direcció ha d'haver persones d'ambdós sexes. Té funció de secretari el tècnic o tècnica d'igualtat de gènere.
- 1.4. La Direcció de gènere elabora un pla municipal de gènere pel mandat corrent. Aquest està format per les mesures de caràcter general per a tota l'administració municipal i els plans de gènere de les àrees.
- 1.5. Les àrees amb polítiques afectades pels capítols III i IV de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant "la llei") desenvoluparan un pla de gènere propi, per sistematitzar, articular i programar les mesures que calgui per assolir el total acompliment dels objectius i criteris disposats pels dits capítols que l'afectin, d'acord amb el que determini la corresponent direcció de l'àrea.
- 1.6. El pla de gènere d'una àrea, que hagi de formar part del pla municipal de gènere, és acordat en reunió conjunta de la Direcció de gènere i la Direcció de cada àrea, comptant també amb la participació dels responsables d'igualtat de gènere de l'àrea, i el tècnic/a de gènere de l'ajuntament, amb funció de secretari.
- 1.7. La secció de Recursos Humans té com a pla de gènere propi del Pla d'Igualtat d'Empresa (PLIE), que aprova i avalua el Ple municipal. Aquest pla, per la seva especificitat, no forma part del pla municipal de gènere.
- 1.8. Un pla de gènere d'àrea podrà ser absorbit per una total transversalització de la perspectiva de gènere en algun altre instrument de planificació municipal que hagi d'aprovar la Junta de Govern Local o el Ple. En aquest cas s'haurà comptar amb la participació dels responsables d'igualtat de gènere de l'àrea, del tècnic o la tècnica d'igualtat de gènere, i del Consell Municipal d'Igualtat de Gènere.

En cas d'existir un instrument de planificació previ, afectat pels dits capítols de la llei, el pla de gènere d'una àrea, o part d'aquest, podrà limitar-se a transversalitzar-hi la perspectiva de gènere tot modificant i refonent el document de la dita planificació prèvia. En qualsevol cas, aquesta transversalització es farà abans de qualsevol esmena o revisió del document de planificació, i comptant amb la

participació dels responsables d'igualtat de gènere de l'àrea, del tècnic o la tècnica d'igualtat de gènere, i del Consell Municipal d'Igualtat de Gènere. Almenys estan afectats els instruments vigents següents:

- Document marc de l'educació de 0 a 6 anys
- Projecte educatiu de ciutat
- Pla d'Infància i Adolescència de Girona
- Pla de Joventut
- Altres instruments segons disposi la direcció d'una àrea, o la Junta de Govern Local a proposta de la Direcció de gènere.

1.9. Cada pla de gènere d'àrea —o el PLIE en el cas de la secció de Recursos Humans— serà coordinat i impulsat pel cap d'àrea. Aquest/a podrà designar un o més responsables d'igualtat de gènere d'entre el personal tècnic de la seva àrea. En qualsevol cas, en absència d'aquesta figura, n'és responsable el o la cap d'àrea. Els responsables d'igualtat de gènere s'han de formar en matèria d'igualtat de gènere d'acord amb l'art. 8.2 de la llei. Aquesta formació es reconeixerà com a mèrit.

1.10. Cada pla de gènere ha de tenir almenys una partida pressupostària específica a càrrec de la corresponent àrea, en cas que les seves previsions comportin despeses o ingressos. Per a les mesures de caràcter general de pla municipal de gènere, l'àrea competent en igualtat de gènere ha de tenir una partida pressupostària específica.

1.11. Com a procés temporal, la planificació municipal de la igualtat de gènere segueix aquestes pautes:

1.11.1. Cadascuna de les àrees responsables aporta la seva proposta de pla de gènere a la Direcció de gènere, de manera coordinada amb aquesta. Acorden en reunió conjunta de les dues direccions el pla de l'àrea que s'incorpora a la proposta de pla municipal de gènere pel mandat.

1.11.2. La Direcció de gènere acorda una proposta de pla municipal dins el primer semestre de mandat.

1.11.3. Aquesta proposta l'eleva a aprovació del Ple municipal l'àrea amb competència amb igualtat de gènere. Igualment procedirà l'avaluació del pla a final del mandat.

1.11.4. Si una àrea amb polítiques afectades per la igualtat de gènere no incorpora el propi pla de gènere en el pla municipal, presentarà el seu pla de gènere al Ple municipal.

1.11.5. El pla municipal, i en conseqüència els plans propis de les àrees que hagi incorporat, tenen la vigència del mandat corporatiu en què s'hagin aprovat. Els plans d'igualtat d'empresa tindran una vigència de 4 anys.

1.11.6. Abans d'acabar el mandat l'àrea competent d'igualtat de gènere elevarà al Ple una avaluació general de tots els plans de gènere desenvolupats durant el dit mandat, incloent les transversalitzacions de gènere aplicades a altres instruments de planificació, i l'aplicació d'aquest reglament.

1.11.7. Aquestes memòries han de recollir tota la informació de diagnosi de gènere de l'acció municipal, la qual ha de poder servir de punt de partida per a posteriors planificacions.

1.11.8. Tant l'aprovació dels plans com l'avaluació, tindran una deliberació prèvia al Ple en el marc del Consell Municipal d'Igualtat de Gènere, que es recollirà en forma de dictamen.

1.12. Cada procés d'un pla de gènere, o un altre instrument de planificació previ amb la total transversalització de la perspectiva de gènere, ha de promoure la participació dels agents socials i econòmics implicats, i entitats, associacions i col·lectius de defensa dels drets de les dones del municipi, en la seva deliberació, seguiment i avaluació, o bé en el marc del Consell Municipal d'Igualtat de Gènere, o bé en el marc d'altres figures de participació del Reglament regulador de les institucions de la participança i de la gestió de conflictes de l'Ajuntament de Girona. Cadascun d'aquests processos participatius el promourà l'àrea responsable.

Article 2. El Consell Municipal d'Igualtat de Gènere

2.1. Es crea el Consell Municipal d'Igualtat de Gènere (CIG), com a òrgan complementari de participació, amb la composició i funcions definides a l'art.6.1.j de la Llei, alhora que absorbeix i clou l'activitat que ha portat a terme la Comissió Ciutat i Igualtat. Aquest consell es regirà per les següents regles, les quals seran objecte de desenvolupament normatiu a través d'un reglament de règim intern.

2.2. Definició. El CIG és un òrgan consultiu, plural i autònom, per a la participació municipal de tots els grups i entitats actives per a la igualtat entre dones i homes a Girona amb voluntat de participar-hi. Està vinculat a l'Ajuntament de Girona a través de l'àrea amb la competència d'"igualtat de gènere", de la qual rebrà el suport operatiu que necessiti. No exclou altres formes de trobada de les parts participants.

2.3. Funcions. Tal com disposa l'art.6.1.j de la Llei 17/2015, la finalitat del CIG és la d'impulsar i fer efectiva la participació dels grups feministes i les entitats de defensa dels drets de les dones en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques públiques, en especial les d'igualtat i de transversalització de gènere. Així, les funcions del Consell són de caràcter participatiu, consultiu, promocional i de supervisió, en les funcions que —quant a la igualtat— la llei reconeix als ens locals en els restants punts del dit article 6.1. Per la qual cosa, operativament el Consell almenys tindrà les funcions següents:

1. Ser el canal de comunicació i camp de relació entre les parts.
2. Expressar-se sobre les qüestions i els afers públics i de la ciutadania en general quant a la igualtat de gènere.
3. Dictaminar preceptivament el projecte de pressupostos municipals per a l'exercici següent. El dictamen analitzarà la proposta de les accions previstes en matèria d'igualtat, els responsables de la seva execució i recursos econòmics destinats; i s'annexarà a l'expedient d'aprovació inicial dels pressupostos.
4. Coordinar les accions unitàries de ciutat d'interessos comuns de les dones. En especial les commemoracions del 8 de març, del 25 de novembre, i d'altres en les quals el Consell decideixi participar.
5. Deliberar, fer el seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat de l'Ajuntament.
6. Encarregar-se de la coordinació i cooperació entre tots els agents actius a la ciutat en la política local d'igualtat de gènere.
7. Si escau, portar la iniciativa, deliberar, fer el seguiment i l'avaluació dels plans locals d'igualtat

8. Ser consultat, a petició de l'Ajuntament de Girona o de qualsevol entitat, pública o privada, que treballi en l'àmbit de la igualtat, per emetre informe no vinculant sobre els temes següents:
- Criteris d'actuació dels serveis relacionats amb la igualtat i l'atenció de dones o homes per raó de sexe o gènere.
 - Programes, despeses i inversions, destinats a la igualtat de gènere.
 - Funcionament d'activitats, serveis i/o creació de nous serveis destinats a la igualtat de gènere.
 - Col·laboració amb altres entitats públiques i privades.

2.4. Composició. Són membres del Consell:

- A) En representació de la corporació:
- a) L'alcalde o alcaldessa de Girona, que en serà el president/a.
 - b) El regidor o regidora de l'àrea amb la competència en igualtat de gènere, que en serà el vicepresident/a.
 - c) Els regidors o regidores amb competència en cadascun dels àmbits següents, sempre que no hi participin en virtut de la Presidència o Vicepresidència: Educació, Ocupació, Serveis Socials.
 - d) Una representació de cada un dels grups polítics municipals diferents dels grups als quals pertanyen els anteriors regidors de govern.
 - e) Així mateix, podrà formar-ne part una representació d'altres partits polítics de la ciutat sense representació municipal que hagin concorregut a les anteriors eleccions municipals i manifestin el seu interès a participar-hi.
- B) Una representació de cadascuna de les entitats actives que treballen per la igualtat de gènere a la ciutat, o bé de la sectorial, oficina o un altre òrgan intern que igualment hi treballi. En cas que l'entitat consisteixi en una federació d'altres entitats que treballin per la igualtat, la representació podrà ser de tres persones, la qual cosa comporta que les entitats federades no participaran directament en aquest consell.
- C) Una representació de l'Institut Català de les Dones.
- D) Tècnics dels àmbits següents: Educació, Ocupació, Serveis Socials, d'Igualtat de Gènere.
- E) Serà secretari/a qui nomeni la Presidència, que actuarà amb veu i sense vot si no fos cap dels anteriors membres.

S'exclou la representació de persones a títol individual.

El Consell serà mixt, de dones i homes, però no necessàriament equilibrat, en virtut del previst a l'art. 20.4 de la dita llei, mentre la política de gènere hagi de promoure principalment els drets de les dones.

2.5. Nomenaments

- A) Els membres que hagin de formar part del CIG en representació de l'Ajuntament de Girona seran designats mitjançant acord pres en el ple del cartipàs d'inici de mandat.
- B) Cadascuna de les parts no corporatives assenyalades a l'article anterior designarà la seva representació per formar part del Consell, per acord de l'òrgan estatutàriament competent, i ho haurà de comunicar per escrit a l'Alcaldia-presidència. Aquesta designació pot comprendre també la d'una representació suplent. A més del nomenament, l'escrit també haurà d'indicar l'adreça electrònica per la qual es mantindrà la comunicació.

- C) Les parts que corresponen al personal tècnic les designa la regidoria de la qual depenguin, llevat del tècnic o tècnica d'igualtat de gènere que hi participa en virtut del disposat a l'art. 9.2 de la llei, mentre sigui un lloc de treball unipersonal.
- D) Per deixar de formar part del CIG l'entitat interessada ho haurà comunicar per escrit a la Presidència, exposant la motivació. En qualsevol cas, després de tres absències consecutives d'una entitat membre, la Secretaria hi contactarà per conèixer els motius, i si són d'abandó de la Comissió se n'informarà a la reunió següent per ratificar-ho.

Article 3. La Comissió tècnica de Gènere

3.1. Es crea una comissió tècnica de gènere com a òrgan intern de coordinació tècnica horitzontal. La formaran el tècnic/a d'igualtat de gènere i els responsables d'igualtat de gènere de les diferents àrees, i també dels serveis i seccions que tinguin pla de gènere propi.

3.2. Tindrà per funció:

- La coordinació tècnica de l'acció d'igualtat que duguin a terme les àrees.
- La coordinació tècnica dels projectes d'igualtat, quan sigui convenient que un projecte sigui conegut per totes les àrees.
- Les propostes al Pla de Formació Contínua en matèria de gènere que siguin d'interès de diverses àrees.
- El seguiment del desplegament d'aquest reglament, dins el que correspon a la funció tècnica.

3.3. La periodicitat ordinària serà almenys d'una sessió trimestral.

Article 4. La coordinació de les accions en matèria d'igualtat de gènere

4.1. La impulsió que sigui necessària entre àrees en aplicació d'aquest reglament o dels plans de gènere es portarà a terme amb els mecanismes generals de la coordinació de caps d'àrea, a proposta del o la cap d'àrea amb la competència "igualtat de gènere".

4.2. Si escau, diverses àrees, serveis o seccions podran impulsar projectes d'igualtat, que coordinarà un tècnic/a d'igualtat de gènere. Si el projecte és aprovat per la Junta de Govern Local implica l'autorització del treball horitzontal entre les unitats implicades. Si és autoritzat conjuntament per les direccions de les unitats implicades, fixaran en el mateix projecte la forma de coordinació dels treballs.

Article 5. El tècnic o la tècnica d'igualtat de gènere

5.1. El tècnic o la tècnica d'igualtat de gènere tindrà les funcions següents en virtut de l'article 9.2 de la llei:

- Assessorar i donar suport al o a la responsable de gènere d'àrea, servei o secció quant a l'aplicació de la perspectiva de gènere en el seu àmbit material, tant en la diagnosi, com en l'aplicació, seguiment i avaluació.
- Les que disposi un pla de gènere o un altre instrument de planificació amb una completa transversalització de la perspectiva de gènere.
- Participar com a tècnic en el disseny, seguiment i avaluació d'instruments de planificació de l'administració municipal en els quals es transversalitzin la perspectiva de gènere.

- Ser el responsable de projectes específics que s'orientin a l'assoliment de la igualtat.
 - Portar la Secretaria de la Comissió d'Igualtat (òrgan de negociació i seguiment del PLIE)
 - Participar com a personal tècnic expert en els òrgans de participació que tractin específicament o transversalment sobre la igualtat de gènere a la ciutat o a les polítiques municipals que s'hi despleguen. Pot ser substituït pel corresponent responsable d'igualtat de gènere afectat, si aquest o aquesta té formació en perspectiva de gènere.
 - Coordinar la Comissió Tècnica de Gènere.
 - Redactar els informes d'impacte de gènere que li demani l'administració municipal.
- 5.2.** La descripció del lloc de treball codi A2065 (2013) es modifica en el sentit següent:
- Denominació del lloc de treball: “Tècnic/a d'igualtat de gènere”
 - Funcions: les dues darreres funcions queden substituïdes per aquesta:

“Realitzar qualsevol altra tasca anàloga que li sigui encomanada pels seus superiors o li encomani el Reglament de polítiques municipals d'igualtat de gènere o una altra norma general.”
 - Requisits per a la seva ocupació: els dos darrers requisits queden substituïts per aquests:

“Certificat de suficiència de català (Nivell C) amb coneixement de l'ús inclusiu del llenguatge.

Titulació universitària de grau mitjà o equivalent, preferentment ciències socials, amb la capacitació complementària que disposi la Generalitat en aplicació de l'article 9.1 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.”

Article 6. Responsables sindicals d'igualtat i Pla d'Igualtat d'Empresa, paritat en les comissions negociadores i acció positiva en pro de la paritat

6.1. Cada sindicat amb presència a l'Ajuntament de Girona ha de tenir una o un responsable sindical d'igualtat titular, més un altre de suplent, un de cada sexe, en compliment de l'art. 39 de la Llei. Poden ser nomenades persones amb contractes de substitució o d'interinitat.

6.2. Les comissions negociadores —com per exemple la mesa de negociació de l'Acord/Conveni col·lectiu de treball, la Comissió Tècnica de la Policia Municipal o la Comissió d'Igualtat— seran paritàries (40%/60%), com disposa l'art. 40 de la Llei. Si manca paritat s'aplicarà l'acció positiva del punt següent.

6.3. Acció positiva: en cada representació del personal a les comissions negociadores almenys hi ha d'haver una persona de cada sexe, i ha de ser paritària en cas de 4 o més persones a la representació. A tal fi, podrà nomenar-se una persona del sexe que falti, encara que no sigui delegada electa o delegada LOLS, tot i que no tindrà vot a la comissió si no s'és electe. Aquestes persones no electes tindran atorgades suficients hores sindicals per participar a les negociacions, dins i fora de les comissions. A cada representació sindical almenys una de les persones integrants serà responsable sindical d'igualtat.

6.4. La Comissió d'Igualtat està formada pels responsables sindicals d'igualtat i qui representi l'empresa segons disposi el cartipàs. Té caràcter paritari. La seva funció és la negociació de l'elaboració del Pla d'Igualtat d'Empresa (PLIE), o la seva revisió quan escaigui, de la implantació, i del seguiment.

6.5. Els responsables sindicals d'igualtat, titulars i suplents, participaran, en horari laboral, en trobades regulars amb el tècnic/a d'igualtat de gènere, amb la funció prevista a l'art. 39.2.a, de la Llei 17/2015.

Article 7. Acció formativa per a responsables sindicals

L'acció formativa a què es refereixen els punts 3 i 4 de l'art. 39 de la llei s'incorporarà als plans de formació contínua de l'empresa. Aquesta formació serà homologada i donarà la titulació tan bon punt la Generalitat la desenvolupi. Mentrestant, els representants sindicals d'igualtat es formaran amb càrrec a l'empresa almenys per al coneixement del PLIE, les lleis d'igualtat, i molt especialment de la matèria dels art. 32 i 35 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Aquestes accions formatives estaran obertes a altres representants sindicals.

Capítol 2n. Mecanismes per garantir el dret a la igualtat efectiva a l'administració municipal

Article 8. Els informes de l'impacte de gènere

8.1. L'informe o l'estudi d'impacte de gènere és el mecanisme normal per integrar la perspectiva de gènere a actuacions concretes, analitzant les diferències de gènere en cada cas.

8.2. Processos amb informe d'impacte de gènere a l'administració municipal. Els expedients dels següents processos resolutius han d'incorporar, entre altres, un informe d'impacte de gènere de caràcter preceptiu no vinculant:

- a) Normativa general referent a matèries i polítiques previstes a la Llei 17/2015, d'igualtat de dones i homes.
- b) Convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació municipal.
- c) Plecs de bases administratives generals de contractació.
- d) Convocatòries públiques de subvencions, cessions d'equipaments i ajuts similars, i les seves bases.
- e) Convocatòries de figures o processos de participació ciutadana, en el seu disseny.
- f) Plans funcionals dels serveis.
- g) Projectes de protocols d'actuació d'intervencions socials personals, familiars o comunitàries.
- h) Projectes de plans ocupacionals.
- i) Projectes de programació sociocultural per a la ciutadania.
- j) Projectes de recurs educatiu.
- k) Projectes d'acció formativa, tant les de formació contínua del personal com les obertes a la ciutadania.

- l) Projecte de perfil professional per a un lloc de treball de la Relació de Llocs de Treball.
- m) Memòries de serveis que s'hagin de fer públiques.
- n) Disseny d'una aplicació informàtica, o d'una base de dades, que afecti persones.
- o) Projectes de manual de processos, o aplicacions de la norma ISO-9001 al servei.
- p) Cartes de serveis.
- q) Disseny metodològic d'un estudi contractat de matèria social, abans de l'inici de la recerca.
- r) Disseny de productes turístics, d'esdeveniments turístics o de promoció turística, comercial o econòmica.
- s) Projectes de revisió del planejament urbanístic general i de figures de planejament derivat.
- t) Altres projectes de plans i programes referents a l'acció municipal, pels que o bé una norma general, o bé una àrea, regidoria o grup polític, demani informe.

Aquesta llista podrà ser ampliada per acords de la Junta de Govern Local. Alhora podrà acordar una llista negativa de normes generals i resolucions que, per la insignificança de la dimensió de gènere, no calgui ser informats *ex-ante* sobre l'impacte de gènere.

- 8.3** Els informes d'impacte de gènere contenen, normalment, una avaluació i unes recomanacions conseqüents. Les avaluacions d'impacte de gènere han d'analitzar les necessitats pràctiques d'ambdós sexes, les obligacions relacionades amb la vida quotidiana, les diferents situacions de partida i els potencials efectes diferencials que l'aplicació de la intervenció pugui suposar. També podran contenir previsions sobre la necessitat o no necessitat d'avaluar l'impacte en futurs processos com el que s'examina, o en àmbits relacionats amb el que s'examina.
- 8.4** Aquests informes també podran limitar-se a declarar l'absència de dimensió de gènere. O la no necessitat d'avaluar l'impacte per la suficient transversalització de la perspectiva de gènere en el punt de partida del procés.
- 8.5** Els informes d'impacte de gènere els ha de realitzar un tècnic o tècnica d'igualtat de gènere, un o una agent d'igualtat, un o una responsable d'igualtat de gènere d'àrea que tingui acreditada la capacitat per fer-ne, o un consultoria externa amb experiència acreditada quant a la igualtat de gènere.
- 8.6** El o la cap d'àrea encarregarà l'informe en un procés amb la màxima antelació possible, i facilitant les dades desagregades per sexe sobre l'àmbit material del procés. Si no en disposa facilitarà els mecanismes per poder-les obtenir. Pactarà un termini amb la persona que ha d'emetre l'informe no inferior a 2 dies feiners.
- 8.7** Un informe d'impacte de gènere pot substituir-se per l'estudi de l'impacte de gènere com a part substancial integrada d'un projecte, sempre que l'autor o autora del projecte tingui acreditada la capacitat per fer-ne.
- 8.8** Còpia de tots els informes o estudis d'impacte de gènere d'expedients municipals, tant redactats per personal propi o com extern, seran remesos al tècnic o tècnica d'igualtat de gènere, recollits en un web específic del govern obert, i avaluats en un informe anual de la direcció de la política de gènere.

Article 9. Bases generals de contractació amb perspectiva de gènere

9.1. Es modifiquen els plecs de clàusules administratives generals, de contractació d'obres, de contractes de serveis i de contractes de subministrament, per introduir-hi l'obligació especial d'execució següent que garanteixi de l'empresa adjudicatària l'adequació —a càrrec seu— de la logística necessària perquè les plantilles del personal adscrit al servei públic puguin ser mixtes, i que el sexe subrepresentat pugui ampliar-se fins a arribar a un equilibri suficient en la composició de la plantilla per sexe. El nou redactat dels articles 57.1, 40.1 i 35.1 dels corresponents plecs, és aquest:

...“El contractista està obligat al compliment de les disposicions vigents en matèria laboral, de Seguretat Social, de seguretat i salut en el treball, d'integració social de les persones amb discapacitat, fiscal, de protecció de dades personals, en matèria mediambiental, i d'igualtat efectiva de dones i homes.

Per garantir la igualtat de gènere, el contractista està obligat a l'adaptació dels vestidors per a l'ús del personal dels dos sexes. Aquests hauran de ser prou flexibles i segregats per sexe. Els serveis podran ser segregats o unisex; en qualsevol cas les cambres usades per dones han de tenir almenys lavabo, vàter i contenidor higiènic, i les usades per homes han de tenir almenys lavabo, vàter i urinari. Si n'hi ha, els canviadors de bolquers han de ser accessibles tant per a homes com per a dones.”

9.2. S'introdueix una clàusula social de gènere com una de les condicions d'execució, redactada com segueix:

“Clàusula social d'igualtat de gènere.

A l'inici de la vigència del contracte, l'empresa adjudicatària haurà d'estar aplicant o elaborant un pla d'igualtat d'empresa que almenys corregeixi la situació de desigualtat entre dones i homes en la composició per sexe del personal (segons dades de la “Declaració que indiqui la mitjana anual de personal i el grau d'estabilitat laboral durant el darrers tres anys”). Això ho acreditarà amb una declaració signada conjuntament per la representació legal de l'empresa i la del personal. No caldrà aquesta condició del Pla d'Igualtat d'Empresa quan la composició de la plantilla sigui tendent a la paritat: almenys un 30% del sexe subrepresentat.

Durant l'execució del contracte, la contractació de personal que realitzi l'empresa haurà de ser almenys d'un 50% del personal del sexe subrepresentat, en còmput anual, mentre la composició pel dit sexe no arribi almenys al 30% del personal vinculat a l'execució del contracte. Aquesta composició percentual pot adaptar-se a la composició per sexe del públic directament atès per l'objecte del contracte. Alhora, en cas que l'adjudicatària es tracti d'una empresa d'inserció o d'un centre especial de treball, l'adaptació podrà fer-se a la composició per sexe de la població especial atesa a Girona.

Durant l'execució del contracte, l'empresa haurà d'incloure almenys una dona, o una nova dona, a la composició per sexe del personal directiu i responsable de l'execució del contracte (segons dades de la justificació de “Títols acadèmics i professionals dels empresaris, directius i responsables de l'execució del contracte”), mentre no s'assoleix una composició femenina d'almenys el 40% o es tracti d'una direcció unipersonal.

Durant l'execució del contracte, l'empresa haurà de mantenir-se adherida al conveni de promoció de la paternitat coresponsable que impulsi l'Ajuntament.”

9.3. En conseqüència, s'inclou en el seu règim sancionador la següent penalització:

“Penalitzacions per incompliment de la clàusula d'igualtat de gènere.

Serà falta greu l'incompliment de la clàusula d'igualtat de gènere, sempre que les causes siguin imputables a l'empresa. Quedarà automàticament justificada a qui és imputable la causa d'incompliment si en la selecció de personal hi intervé el Servei Municipal d'Ocupació i informa l'expedient sobre això.”

9.4. Es modifica la clàusula 18. 4. 4t del Plec de clàusules administratives generals aplicables als contractes de serveis que faci l'Ajuntament de Girona, i s'hi afegeix el següent punt i seguit al final del paràgraf: “El distintiu *Igualdad en la Empresa* o el *distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball* serà suficient per acreditar l'anterior.”

9.5. Es modifiquen els plecs de clàusules administratives generals, incloent-hi la dada del sexe a la Declaració sobre la mitjana de mitjans personals de l'empresa durant els últims tres anys, Indicació dels tècnics i grau d'estabilitat en l'ocupació del personal integrat en l'empresa i Títols acadèmics i professionals dels empresaris, directius i responsables de l'execució del contracte, en la documentació que s'adjunta de les inscripcions en el Registre Municipal de Licitadors, a l'apartat de Justificació de la solvència tècnica.

9.6. Es modifica el Reglament de funcionament del Registre Municipal de Licitadors de l'Ajuntament de Girona, i els articles indicats queden redactats com segueix:

“Article 7. Sol·licitud d'inscripció

1. Per realitzar la inscripció inicial, així com les modificacions substancials, els interessats han de presentar al Registre General d'aquest ajuntament sol·licitud d'inscripció normalitzada, signada pel representant legal i acompanyada dels documents acreditatius corresponents, segons es tracti de persones físiques o jurídiques:

Persones físiques:

...

Declaració jurada que manifesti que no es troba en cap de les circumstàncies que donen lloc a la prohibició per contractar amb les administracions públiques, d'acord amb el que estableix l'article 20 del Reial decret legislatiu 2/2000, de 16 de juny, pel qual s'aprova la Llei de contractes de les administracions públiques, ni està sancionada conforme a l'article 60 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Acreditació, si escau, de disposar de pla d'igualtat d'empresa i del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.

...

Persones jurídiques:

...

Declaració jurada que manifesti que ni l'empresa ni els seus representants legals es troben en cap de les circumstàncies que donen lloc a la prohibició per contractar amb les administracions públiques, d'acord amb el que estableix l'article 20 del Reial decret legislatiu 2/2000, de 16 de juny, pel qual s'aprova la Llei de contractes de les administracions públiques, ni està sancionada conforme a l'article 60 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Acreditació, si escau, de disposar de pla d'igualtat d'empresa i del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.”

...

“Article 14. Forma de la inscripció

1. Acordada la inscripció del sol·licitant, s'inclourà a la base de dades del registre, degudament numerada i amb indicació de les dades següents:

Denominació de la persona física o jurídica.

Número de NIF o CIF.

Extracte del document de constitució de la societat o modificació, incloent-hi l'objecte social.

Darrera inscripció en el Registre Mercantil.

Apoderats autoritzats.

Classificacions i data de caducitat.

Data del Pla d'Igualtat d'Empresa.

Data del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.

Data del certificat expedit per la TGSS i la data de caducitat.

Data del certificat expedit per l'Agència Tributària i data de caducitat.”

Com a conseqüència de la modificació, també es modificaran els models documentals del registre.

9.7. L'Ajuntament de Girona promourà, entre els grans contractadors de la ciutat, o bé l'adopció de clàusules similars, o bé el *distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball*, comptant amb la cooperació que pugui generar-se en el marc dels consells de participació pertinents, atès que la igualtat és tant un factor de justícia com de competitivitat.

Article 10. Participació i representació paritària

10.1. Qualsevol figura de participació, formal o informal, convocatòria de participació o procés participatiu, s'ajustarà al principi de representació paritària de dones i homes (40%/60%), tal com estableixen els articles 12, 19 i la disposició transitòria 1a de la llei.

10.2. La participació veïnal, inclosa la informal, com per exemple les taules de neteja de barri, serà igualment paritària. La representació de les associacions de veïns serà per parelles d'home i dona.

10.3. La part dels òrgans de participació que correspongui als membres de la corporació municipal no es computarà quant a la paritat, atès que la corporació en si mateixa s'ha constituït seguint regles de paritat.

10.4. En la part que correspongui a designacions unipersonals en representació d'ens no municipals, la paritat es computarà successiva, de manera que a la designació següent serà per a una persona del sexe alternatiu al de la persona a substituir. La petició de designació que faci l'Ajuntament a l'ens participant demanarà explícitament el sexe de la persona representant en funció de la dita rotació.

10.5. Les resolucions de nomenament dels òrgans de participació hauran de fer referència a l'assoliment de la paritat i, si escau, a l'acció positiva que hagi estat necessari aplicar. En cas de no assolir-se la paritat en la part no corporativa, l'Alcaldia aprovarà una acció positiva per corregir-ho (art. 12 i DT 1a de la llei) amb previ informe d'impacte de gènere.

10.6. La composició paritària dels òrgans municipals de participació existents es regula mitjançant les modificacions de les corresponents normatives, a l'article 27 d'aquest reglament.

Article 11. Ús no sexista ni androcèntric dels llenguatges i evitació d'estereotips

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

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

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

- a) Es dotarà els serveis municipals de les pautes i instruccions tècniques de llenguatge no sexista, i es promourà la formació del personal en aquest àmbit. Els serveis de correcció del llenguatge, interns o concertats, hauran de dominar aquest ús inclusiu del llenguatge. Aquesta formació comptarà com a mèrit per a la promoció interna del personal.
- b) Es faran campanyes de sensibilització i es facilitarà assessorament a les associacions, organitzacions i entitats que ho sol·licitin.
- c) Es faran campanyes de sensibilització i es facilitarà assessorament a les associacions, organitzacions per fer visibles les aportacions de dones i mostrar-ne la diversitat, així com promoure'n l'autoria.
- d) Es fomentarà la difusió d'activitats polítiques, socials i culturals promogudes o dirigides per dones en condicions d'igualtat, així com aquelles que afavoreixin el seu apoderament.

En els eventuais contractes de serveis que puguin formalitzar-se per a la realització de comunicacions escrites, gràfiques o audiovisuals, correccions o reedicions, en les bases de contractació s'inclouran les previsions que siguin oportunes per tal de complir amb els deures establerts en el present article.

Article 12. Beques i ajuts municipals

12.1. Les convocatòries de beques i protocols d'ajuts incorporaran les previsions següents:

- a) L'obligació de qui ho gestiona, tant si és un òrgan municipal com si és un altre ens, de desagregar les dades de les persones beneficiàries per sexe.
- b) La inclusió de la perspectiva de gènere dins els criteris de valoració, tenint en compte les especificitats pròpies de cada objecte.
- c) La inclusió d'alguna forma de compromís amb la igualtat entre dones i homes, tant pel que fa a la composició dels seus òrgans directius quan es tracta de persones jurídiques, com en relació amb les activitats ajudades, en qualsevol cas.

12.2. A les beques i ajuts municipals que s'indiquen, atès que en són destinatàries persones físiques, s'addiciona aquesta base: "Les persones beneficiàries de l'ajut podran absentar-se per motius de maternitat o de paternitat, durant tot el temps que duri el permís d'acord amb la legislació laboral assimilable en aquesta matèria, i sense que això impliqui la pèrdua de la condició de persona beneficiària. Per fer-ho efectiu ho haurà de demanar per escrit al Jurat i per mutu acord s'establirà un nou calendari adaptat a la dita absència."

- Beca Josep Pallach
- Beca dels Premis Carles Rahola
- Beca 8 de març, d'estudis històrics de les dones a Girona
- Ajudes KREAS 2015
- Beca de recerca Lluís Batlle i Prats
- Beca de la Fundació Joan Bruguera

- Beques Joves10

12.3. S'inclou una "declaració responsable" a totes les normatives de beques, premis i altres tipus d'ajuts públics, d'acord amb l'art. 11.1 de la llei.

12.4. Les bases referents als requisits dels sol·licitants de les convocatòries d'avantprojectes per incloure activitats d'estiu al programa de vacances i de subvenció a projectes i funcionament ordinari d'entitats juvenils i/o d'educació en lleure, han d'incloure un requisit de paritat (40%/60%) per garantir la presència dels dos sexes a l'òrgan directiu de l'entitat i a l'equip de monitors, o docent, paritari (40%/60%); sempre que la població atesa sigui igualment paritària. Per raons educatives de la població atesa no paritària, es podran preveure excepcions en els casos explícitament justificats. A falta de paritat, l'entitat o sector podrà presentar un pla d'igualtat, que partint de la composició actual assoleixi la paritat en un termini màxim de 4 anys. En qualsevol cas, durant el primer any la composició percentual de personal del sexe subrepresentat no serà inferior al 15%. El pla valorarà també, entre altres, l'aplicació de mesures del pla tendents a la igualtat en l'accés a la formació i al treball, conciliació de la vida personal, laboral i familiar, i, si escau, mesures d'acció positiva.

Article 13. Formació contínua amb conciliació de la vida laboral i familiar

La Mesura 2.6 del Pla d'Igualtat d'Empresa vol facilitar l'accés a la formació contínua presencial fora de jornada, amb la possibilitat de tenir en compte les solucions de conciliació que proposi la persona treballadora interessada. A tal fi, s'inclou en el formulari d'inscripció a cursos fora de jornada una primera pregunta sobre les dificultats de conciliació —salvables o insalvables— que pugui tenir la persona interessada, i quines solucions proposaria per poder-hi accedir. Les sol·licituds hauran d'incloure el vistiplau de la persona responsable del servei o secció. També han d'identificar la persona, el seu lloc de feina, l'antiguitat i el sexe.

En cas de formació presencial fora d'horari, les sol·licituds tindran un apartat sobre conciliació. Es preguntarà sobre si es pot o no conciliar l'horari i lloc del curs amb responsabilitats familiars, si les dificultats són insalvables o no, i si es pot proposar alguna solució de conciliació.

Article 14. Formació contínua amb perspectiva de gènere en els continguts

14.1. El personal docent que es contracti ha d'acreditar formació en matèria d'igualtat de gènere i d'ús inclusiu —o no sexista— del llenguatge, almenys en cas de docència de matèries vinculades a serveis a les persones, o amb disciplines socials. En cas de contracte amb una empresa, serà suficient que acrediti tenir en aplicació un pla d'igualtat d'empresa amb mesures en l'àmbit dels serveis prestats, o el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball.

14.2. Cada docent, en ser contractat, rebrà uns breus apunts sobre pautes de docència inclusiva de dones i homes, i signarà conforme coneix el contingut.

14.3. Les carpetes de material didàctic o qualsevol altre material didàctic per a les persones assistents a cada acció formativa haurà de contenir uns apunts d'ús inclusiu del llenguatge.

14.4. Les accions formatives sobre coneixement de l'organització i de l'administració local i sobre llengües o llenguatges hauran d'incloure un mòdul d'ús inclusiu del llenguatge, harmonitzat amb la resta de continguts.

14.5. Les memòries sobre formació realitzada i hores compensades seran segregades per sexe.

14.6. L'accés al Pla de Formació Contínua i els apunts sobre ús no sexista del llenguatge són part de la carpeta de benvinguda del nou personal municipal.

Article 15. Bases de dades de caràcter personal i el tractament de les dades

15.1. Totes les bases de dades o recollida d'informació referent a dades de caràcter personal, qüestionaris o formularis, han d'incloure sistemàticament la variable sexe, i tractar-se amb aquesta variable. Excepcionalment, amb informe motivat del tècnic o de la tècnica d'igualtat de gènere, es podran incomplir les obligacions de l'art. 20 de la Llei orgànica 3/2007.

15.2. Totes les aplicacions i formularis informàtics que es dissenyin hauran de tenir en compte aquestes obligacions amb independència de l'encàrrec.

15.3. Igualment s'hauran de tractar amb la variable sexe les dades facilitades per ens externs, com per exemple les estadístiques d'afiliació a la Seguretat Social i de contractació laboral

Article 16. Adequació de les estadístiques i estudis municipals

El disseny d'estudis i estadístiques han d'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. Alhora, l'anàlisi de la variable gènere s'ha de fer en relació amb altres categories amb les quals interseccioni, com ara l'origen, l'edat, el nivell econòmic, la discapacitat, etc.

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

Article 17. Modificació del Pla Director de Cooperació i Solidaritat de l'Ajuntament de Girona

S'introdueixen aquests canvis en el redactat del pla:

17.1. La Proposta 2.1 de la línia estratègica 3 tindrà aquest redactat: "Detectar els actors protagonistes dels acords d'amistat de les ciutats agermanades, atenent alhora tant actors masculins com femenins."

17.2. La Proposta 2.4 de la línia estratègica 3 queda redactada així: "**Impulsar noves xarxes sota la perspectiva del codesenvolupament** (establir vincles de relació amb els llocs d'origen de la població nouvinguda, potenciant la capacitat i inclusió dels nous veïns, i sense que cap dels dos sexes en quedi al marge, ni entre els nouvinguts ni en els llocs d'origen)."

17.3. L'objectiu estratègic 5 de la línia estratègica 3 queda redactat així: "**Promoure la participació de la població immigrada mitjançant projectes de codesenvolupament i altre tipus de projectes, incloent sempre la participació dels dos sexes de manera explícita i diferenciada.**"

17.4. S'afegeix el paràgraf següent al final del punt 3.5.1, referit als **instruments de planificació i execució del pla, convocatòria d'ajuts**: "La convocatòria de projectes de solidaritat i cooperació al desenvolupament demanarà a cada projecte que tingui un impacte de gènere igualitari o d'apoderament de les dones destinatàries, de manera que no serà un valor a puntuar sinó un requisit d'entrada. Aquest impacte s'explicitarà

amb l'estudi d'impacte de gènere inclòs en el projecte o un informe d'impacte de gènere que acompanyi el projecte, en ambdós casos redactats per alguna persona capacitada per avaluar l'impacte de gènere.”

Article 18. No discriminació per gènere en la gestió d'ofertes de treball

Les ofertes de treball que gestionin els servis municipals no poden ser discriminatòries per raó de sexe, amb independència que alhora aquesta raó de discriminació pugui interseccionar amb altres raons igualment discriminatòries. Si una oferta de treball és discriminatòria per qualsevol raó, el servei ha de demanar d'immediat a l'oferent la pertinent reformulació. En cas de no reformular-se es descartarà l'oferta, sense perjudici d'altres actuacions escaients. Per a les ofertes que es gestionin, la preselecció de candidatures únicament es farà sota criteris aptitudinals.

Article 19. Conciliació als programes ocupacionals

Els programes ocupacionals per a persones demandants d'ocupació es realitzaran, sempre que ho permeti la naturalesa del programa, dins d'horari escolar, a fi de facilitar la conciliació amb la vida familiar dels usuaris.

Article 20. No segregació en equipaments d'ús públic

Els equipaments d'ús públic no poden tenir espais segregats per sexe per dur-hi a terme una mateixa activitat susceptible de ser realitzada pels dos sexes conjuntament (cívica, cultural, esportiva, educacional, de culte, de lleure, etc.). Una llicència d'obra o d'activitat per a aquests equipaments s'entendrà condicionada a aquesta norma.

TÍTOL II. CANVIS EN LA DENOMINACIÓ D'ÒRGANS MUNICIPALS

Article 21. Canvis en la denominació d'òrgans municipals

21.1. Les denominacions amb biaix sexista d'òrgans i títols de documents o publicacions municipals podran canviar-se a una denominació igualitària mitjançant decret d'alcaldia, previ informe d'impacte de gènere.

21.2. Es canvia la denominació dels òrgans de l'Ajuntament de Girona següents:

<u>Denominació actual</u>	<u>Nova denominació</u>
Oficina municipal d'atenció al ciutadà del Projecte Ferroviari	Oficina municipal d'atenció a la ciutadania del Projecte Ferroviari
Oficina municipal d'atenció al consumidor	Oficina municipal d'atenció de consum
Oficina d'Atenció al Ciutadà (OAC-Policia Municipal)	Oficina d'Atenció a la Ciutadania

TÍTOL III. CANVIS EN LA NORMATIVA MUNICIPAL

Article 22. Ordenances d'edificació

Es modifica les Ordenances d'edificació i s'introdueixen els canvis de redactat següents en el seu articulat:

“Article 115. Cambres de bany en locals

115.1 Tot local ha d'estar dotat de cambra higiènica que s'adaptarà al que disposa el CTE-SUA en funció del seu ús. El vàter de la cambra de bany no pot tenir comunicació directa amb el local de venda de productes alimentaris.

115.2 Als locals que siguin equipaments públics, les instal·lacions han de facilitar els usos i cobrir les necessitats de tothom, de manera que es recomana l'opció de cambres unisex. En qualsevol cas, a les cambres que hagin de ser usades per dones també s'hi hauran d'instal·lar contenidors higiènics. A les cambres que hagin de ser usades per homes també s'hi hauran d'instal·lar urinaris. Els canviadors de bolquers, han de ser accessibles tant per a homes com per a dones. Cada cambra ha de tenir l'accés senyalitzat amb la corresponent icona. Les icones no han de ser sexistes.

115.3 En el cas de canvi d'ús i canvi de distribució que afectin les cambres de bany existents i no compleixin amb la normativa vigent, s'hauran d'adaptar.

115.4 En cas de locals agrupats, poden agrupar-se les dotacions de serveis, mantenint el nombre i les condicions partint de la superfície total, inclosos el espais comuns d'ús públic.”

“Article 117. Serveis sanitaris en edificis industrials

Els serveis sanitaris d'edificis industrials s'han d'ajustar al Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball i normativa sectorial aplicable. Segons si els serveis són segregats per sexe o unisex, a més s'hauran de dotar, separats o junts, de contenidor higiènic a la cambra per a ús de dones i d'urinari per a ús d'homes. Si s'instal·len canviadors de bolquers, han de ser accessibles tant per a homes com per a dones.”

Article 23. L'Ordenança reguladora de les condicions d'instal·lació, funcionament i intervenció de determinats establiments públics dedicats a la restauració, espectacles i/o activitats recreatives i les seves terrasses

Es modifica l'Ordenança reguladora de les condicions d'instal·lació, funcionament i intervenció de determinats establiments públics dedicats a la restauració, espectacles i/o activitats recreatives i les seves terrasses, i queden redactats els articles indicats amb el redactat següent:

“Article 19. Classe B) Bar

...

- Les cabines dels WC hauran de tenir una superfície mínima d'1,20 m², si la porta obre cap a dins. Totes les cabines han de tenir una amplada mínima de 0,80 m.
- Hauran de tenir ventilació natural o forçada directa al carrer o bé exclusiva per a l'activitat fins a la coberta. Cal evitar en tot cas l'ús d'elements comunitaris.
- Els WC hauran d'estar separats de qualsevol altra zona on es manipulin o emmagatzemin aliments per una doble porta.

- Caldrà instal·lar-hi, per raons d'higiene, gel, tovalloles de paper o sistema d'aire calent. Segons si les cabines són segregades per sexe o unisex, a més s'hauran de dotar, separats o junts, de contenidor higiènic a la cambra per a ús de dones i d'urinari per a ús d'homes. Si s'instal·len canviadors de bolquers, han de ser accessibles tant per a homes com per a dones. Cada cabina ha de tenir l'accés senyalitzat amb la corresponent icona. Les icones no han de ser sexistes.
- Les aixetes del rentamans han de ser d'accionament no manual a menys que es disposi de servei sanitari exclusiu per al personal.

Article 20. Classe C) Bar restaurant

...

2.5. Condicions especials per a les tres categories:

...

- Segons la capacitat del local hi haurà d'haver els sanitaris que exigeixi la normativa específica.

Les cabines dels WC hauran de tenir una superfície mínima d'1,20 m², si la porta obre cap a dins. Totes les cabines han de tenir una amplada mínima de 0,80 m. Segons si les cabines són segregades per sexe o unisex, a més s'hauran de dotar, separats o junts, de contenidor higiènic a la cabina per a ús de dones i d'urinari per a ús d'homes.

- Hauran de tenir ventilació natural o forçada directa al carrer o bé exclusiva per a l'activitat fins a la coberta. Cal evitar en tot cas l'ús d'elements comunitaris.
- Els WC hauran d'estar separats de qualsevol altra zona on es manipulin o emmagatzemin aliments per una doble porta.
- Caldrà instal·lar-hi, per raons d'higiene, gel, tovalloles de paper o aire calent. Si s'instal·len canviadors de bolquers, han de ser accessibles tant per a homes com per a dones. Cada cabina ha de tenir l'accés senyalitzat amb la corresponent icona. Les icones no han de ser sexistes.

Categoria 3

...

- Ha de tenir un servei complet per al personal: dutxa, WC, urinari, contenidor higiènic, lavabo i vestidor amb armaris de doble cos, proporcional a les necessitats de l'activitat.

Article 21. Classe D) Restaurant

...

2.4. Condicions especials:

...

- Ha de tenir un servei complet per al personal: dutxa, WC, urinari, contenidor higiènic, lavabo i vestidor amb armaris de doble cos, proporcional a les necessitats de l'activitat.

• Com a mínim un 5% de la superfície construïda del local s'ha de destinar a magatzem. En tot cas mai podrà ser inferior a 5 m² i ha de ser a prop de la zona de la barra.

• Les cabines dels WC hauran de tenir una superfície mínima d'1,20 m², si la porta obre cap a dins. Totes les cabines han de tenir una amplada mínima de 0,80 m. Segons si les cabines són segregades per sexe o unisex, a més s'hauran de dotar, separats o junts, de contenidor higiènic a la cabina per a ús de dones i d'urinari per a ús d'homes. Cada cabina ha de tenir l'accés senyalitzat amb la corresponent icona. Les icones no han de ser sexistes.

- Hauran de tenir ventilació natural o forçada directa al carrer o bé una ventilació exclusiva per a l'activitat fins a la coberta. Cal evitar en tot cas l'ús d'elements comunitaris per a les ventilacions.

- Els WC hauran d'estar separats de qualsevol altra zona on es manipulin o emmagatzemin aliments per una doble porta.
- Caldrà instal·lar-hi, per raons d'higiene, gel, tovalloles de paper o aire calent. Si s'instal·len canviadors de bolquers, han de ser accessibles tant per a homes com per a dones."

Article 24. El Reglament orgànic municipal (ROM)

Es modifica el Reglament orgànic municipal (ROM), i els articles indicats queden redactats amb el text següent:

“Art. 4.2. Tota la documentació que s'elabori a l'Ajuntament, sigui interna o externa, s'haurà de redactar en català, sense perjudici de la traducció a la llengua castellana quan la documentació hagi de tenir efectes en una administració o institució situada fora de l'àmbit lingüístic català. S'haurà de redactar fent un ús inclusiu de la llengua, sense biaixos sexistes o androcèntrics.”

“Art. 6.1. Els òrgans de Govern municipal dirigeixen el govern i l'administració del municipi i són els següents:

- a) L'alcalde o alcaldessa
- b) El Ple
- c) La Junta de Govern Local
- d) Els tinents o tinentes d'alcaldia
- e) Els regidors o regidores, delegats o delegades.”

Aprovades aquestes definicions s'ha de revisar el text de tot el reglament per harmonitzar les dites denominacions, evitant un ús sexista del llenguatge.

“Art. 112.1. Les inscripcions es faran a sol·licitud de les entitats interessades que, en qualsevol cas, hauran d'aportar les dades o documentació següents:

- a) Els estatuts de l'entitat
- b) El número d'inscripció en el Registre General d'Associacions o similar
- c) El nom i sexe de les persones que ocupen els càrrecs directius
- d) La seu social de l'entitat
- e) El pressupost de l'any en curs
- f) El programa d'activitats per a l'any en curs
- g) Certificació del nombre de socis homes i dones que té l'entitat”

“Art. 118.3. El defensor o defensora de la ciutadania ha de registrar i acusar recepció de totes les queixes que se li formulin, que pot tramitar o rebutjar; no seran admeses les queixes anònimes, aquelles en les quals s'adverteixi mala fe o en les quals manqui fonamentació. Haurà de registrar les queixes classificant-les segons correspongui en “de dona o dones”, “d'home o homes”, o “de col·lectiu mixt”. Quan sigui possible es notificarà el rebuig a l'interessat mitjançant un escrit motivat. El defensor o defensora de la ciutadania no pot investigar les queixes o reclamacions l'objecte de les quals estigui pendent de resolució judicial o de reclamació administrativa en tràmit.”

“Art. 119. 2. D'altra banda, el defensor o defensora de la ciutadania haurà d'analitzar el conjunt de queixes des de les perspectives pertinents, incloent la de gènere, i podrà formular en el seu informe els suggeriments que estimi adients.”

Article 25. Reglament de distincions de l'Ajuntament de Girona, nomenclàtor de carrers, premis i guardons

25.1. Es modifica l'article 3 del Reglament de distincions de l'Ajuntament de Girona, i inclou un paràgraf nou: "Les propostes de concessió a persones físiques hauran de ser paritàries, amb no menys d'un home i una dona."

25.2. El procediment per aprovar una **denominació en el nomenclàtor de carrers** serà el mateix que el previst a l'art. 3 del Reglament de distincions de l'Ajuntament de Girona, amb la particularitat que la iniciativa la correspon a la Comissió del Nomenclàtor de Girona, i que en qualsevol cas, les propostes que es facin al Ple hauran de contenir tantes denominacions de dones com d'homes, llevat de les denominacions neutres.

25.3. Les distincions a persones mitjançant la denominació d'equipaments públics de titularitat municipal, o de parts d'aquests, seguiran el mateix procediment que el punt anterior referit al nomenclàtor de carrers.

25.4. Tots els guardons o reconeixements que es donin per decisió d'un jurat, aquest serà format paritàriament (40%/60% homes/dones), en la part del jurat que no es compongui per membres de la corporació municipal, atès que la corporació en si s'ha constituït seguint regles de paritat.

Article 26. l'Ordenança general de subvencions de l'Ajuntament de Girona, els seus organismes autònoms i ens que en depenen

Es modifica l'Ordenança general de subvencions de l'Ajuntament de Girona, els seus organismes autònoms i ens que en depenen, i queden redactats els articles indicats amb el text següent:

"Article 2. Àmbit d'aplicació i principis rectors

1. D'acord amb el que disposa l'article 8 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, i l'article 240 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, la gestió de les subvencions de l'Ajuntament de Girona s'exerceix d'acord amb els principis de publicitat, transparència, concurrència, objectivitat, igualtat, no discriminació, equitat de gènere, eficàcia i eficiència, i amb adequació a la legalitat pressupostària."

"Article 9. Beneficiaris: concepte i condicions exigibles

...

3. Els requisits exigibles als beneficiaris, s'establiran a les corresponents bases particulars, així com la documentació necessària per acreditar-los. En tot cas, tant per convocatòria com per subvencions directes hauran d'acreditar els següents:

- a) Que, d'acord amb els seus estatuts, tinguin objectius i finalitats coincidents amb els programes establerts a les bases particulars o al projecte presentat en cas de sol·licituds de subvenció fora de convocatòria.
- b) Que manifesta d'alguna manera el seu compromís amb la igualtat entre dones i homes, tant pel que fa a la composició dels òrgans directius, si

es tracta d'una persona jurídica, com en relació amb les activitats que volen desenvolupar, en qualsevol cas.

- c) Que hagin justificat en forma qualsevol subvenció anteriorment atorgada per l'Ajuntament de Girona, excepte que encara no hagi transcorregut el corresponent termini de justificació.
- d) Que es trobin al corrent del compliment de les obligacions fiscals amb l'Ajuntament, resta d'administracions i amb la seguretat social, així com de les obligacions per reintegrament de subvencions atorgades per l'Ajuntament.”

“Article 12. Convocatòria i bases reguladores

...

2. Juntament a la convocatòria, o prèviament, s'han d'aprovar i publicar les bases específiques corresponents, que han de contenir com a mínim:

- a) Definició de l'objecte de les subvencions.
- b) Procediment de concessió.
- c) Descripció de les despeses subvencionables, amb indicació del període en què s'executarà l'activitat per a la qual es pot sol·licitar la subvenció.
- d) Destinataris de la línia de subvencions, amb indicació dels requisits que han de reunir els beneficiaris i forma d'acreditar-los.
- e) Forma de determinar la quantia de les subvencions: en funció d'un percentatge o una quantia fixa.
- f) Establiment, amb caràcter potestatiu, dels criteris de graduació dels possibles incompliments de les condicions imposades en l'acte administratiu de la concessió de la subvenció.
- g) Import màxim individualitzat de les subvencions o criteris per a la seva determinació.
- h) Procediment de presentació de les sol·licituds.
- i) Criteris de valoració de les sol·licituds, i la perspectiva de gènere dins aquests criteris.
- j) Designació dels òrgans competents per a l'ordenació, instrucció i resolució del procediment de concessió, i determinació de la composició, i paritat de sexes, de la comissió qualificadora que haurà d'examinar i valorar les sol·licituds.
- k) Procediment de resolució i notificació.
- l) Forma d'acceptació de la subvenció.
- m) Determinació de si es considera despesa efectuada la que s'hagi meritat durant el termini previst, encara que no hagi estat efectivament pagada abans de l'acabament del període de justificació.
- n) Termini i forma de justificar l'aplicació dels fons a l'activitat subvencionada, esmentant l'obligació, si escau, de desagregar les dades de les persones destinatàries per sexe.
- o) Forma de pagament i, si escau, possibilitat d'efectuar bestretes.
- p) Possibilitat, o no, de compatibilitzar les subvencions amb altres ingressos que tinguin la mateixa finalitat.

- q) Possibilitat, o no, de subcontractar l'execució total o parcial de l'activitat subvencionada.
- r) Possibilitat, o no, de reformulació de sol·licituds.
- s) Règim de modificació i nul·litat de les subvencions. En cas de subvencions establertes mitjançant un percentatge de finançament, la possibilitat de modificació d'aquest percentatge ha d'estar explícitament indicada a les bases reguladores.
- t) Prohibició de concertar l'execució total o parcial de les activitats subvencionades amb persones vinculades a l'entitat beneficiària, i regulació dels supòsits permesos, si escau.
- u) Verificació i control.
- v) Reintegrament de les subvencions.
- w) Difusió, publicitat i, si escau, conseqüències del seu incompliment.
- x) Règim jurídic. “

“Article 17. Contingut mínim del conveni, acord o resolució

El conveni, acord o resolució que resolgui els supòsits de subvenció directa han de tenir el contingut mínim següent:

1. Definició de l'objecte o activitat subvencionada.
2. Persona o entitat beneficiària (amb indicació del NIF o DNI).
3. Import de la subvenció i forma de determinar-lo: en funció d'un percentatge o una quantia fixa.
4. Percentatge que representa la subvenció, si escau.
5. Establir amb caràcter potestatiu els criteris de graduació dels possibles incompliments de les condicions imposades en l'acte administratiu de la concessió de la subvenció.
6. Determinació de si es considera despesa efectuada la que s'hagi meritat durant el termini previst, encara que no hagi estat efectivament pagada abans de l'acabament del període de justificació.
7. En el cas de resolució o acord, aplicació pressupostària a què s'imputa la despesa.
8. En el cas de resolució o acord, forma d'acceptació de la subvenció.
9. Termini i forma de justificació, esmentant l'obligació, si escau, de desagregar les dades de les persones destinatàries per sexe.
10. Compatibilitat o incompatibilitat amb altres subvencions o ajudes.
11. Difusió, publicitat i, si escau, conseqüències del seu incompliment.
12. Verificació i control.
13. En el cas de convenis, termini de vigència.
14. Reintegrament de la subvenció.
15. Règim jurídic.”

“Article 18. Presentació de les sol·licituds

...

2. El contingut mínim de les sol·licituds és el següent:

- a) Identificació de qui subscriu la sol·licitud i del caràcter amb què ho fa.
- b) Referència de l'acord/resolució de l'òrgan competent que autoritza la presentació de la sol·licitud.
- c) Identificació de qui ha de ser la persona o entitat beneficiària (amb indicació del DNI o NIF).
- d) Breu descripció de l'obra o activitats a subvencionar i pressupost total de les despeses totals previstes. Quan tenen dimensió de gènere, inclou breu estudi d'impacte de gènere.
- e) Declaració de les subvencions obtingudes per a la mateixa finalitat i compromís de comunicar a l'Ajuntament de Girona les que s'obtinguin en el futur.
- f) Compromís de complir les condicions de la subvenció.
- g) Pronunciament exprés de denegació o autorització del peticionari de la subvenció, si escau, perquè l'Ajuntament de Girona pugui obtenir dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària i de la Tresoreria de la Seguretat Social relatives al compliment de les seves obligacions amb aquests dos organismes. En cas que no hi doni l'autorització, haurà d'adjuntar els certificats corresponents, emesos per l'Agència Estatal d'Administració Tributària i per la Tresoreria de la Seguretat Social.
- h) Declaració del peticionari, de no trobar-se incurs en cap incompatibilitat de les que s'estableixen en l'article 13 de la Llei general de subvencions. Aquest contingut mínim es farà constar en els formularis específics que figuren a l'annex.
- i) Declaració responsable d'acord amb l'art. 11.1 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, segons model annex.

Aquest contingut mínim es farà constar en els formularis específics que figuren a l'annex.”

“Article 19. Instrucció

...

2. El procediment de concessió comprèn les següents activitats:

a) Petició dels informes que s'estimin necessaris per resoldre o que siguin exigits per les normes que regulen la subvenció. A la petició s'hi haurà de fer constar, si és el cas, el caràcter determinant d'aquells informes que siguin preceptius. El termini per a la seva emissió serà de 10 dies, excepte que l'òrgan instructor, atenent a les característiques de l'informe sol·licitat o del mateix procediment, sol·liciti la seva emissió en un termini menor o major, sense que en aquest últim cas pugui excedir els dos mesos.

Si l'objecte o activitat subvencionada té dimensió de gènere, ha d'incloure un informe d'impacte de gènere, preceptiu i no vinculant.

Quan en el termini assenyalat no s'hagi emès l'informe qualificat per disposició legal expressa com a preceptiu i determinant o, si és el cas, vinculant, podrà interrompre el termini dels tràmits successius.”

“Article 24. Obligacions de la persona o entitat beneficiària

Són obligacions dels beneficiaris de subvencions concedides per l'Ajuntament de Girona:

- a) Complir l'objectiu, executar el projecte, fer l'activitat o adoptar el comportament que fonamenta la concessió de les subvencions.
- b) Justificar el compliment dels requisits i les condicions, i també la realització de l'activitat i el compliment de la finalitat que determinin la concessió o el gaudi de la subvenció.
- c) sotmetre's a les actuacions de comprovació que ha d'efectuar l'òrgan concedent, si escau, i a qualsevol altra de comprovació i control financer que puguin dur a terme els òrgans de control competents, tant nacionals com comunitaris, i aportar tota la informació que els sigui requerida en l'exercici de les actuacions anteriors.
- d) Comunicar a l'Ajuntament de Girona, en qualsevol moment i en tot cas abans de la justificació de l'aplicació dels fons, l'obtenció d'altres subvencions, ajuts i ingressos o recursos que financin les activitats subvencionades.
- e) Disposar dels llibres comptables, registres diligenciats i altres documents degudament auditats d'acord amb la legislació mercantil i sectorial aplicable a la persona o entitat beneficiària en cada cas, com també de tots els estats comptables i registres específics exigits per les bases reguladores específiques.
- f) Conservar els documents justificatius de l'aplicació dels fons rebuts, inclosos els documents electrònics amb garanties d'autenticitat, mentre puguin ser objecte de les actuacions de comprovació i control, d'acord amb l'article 44 referit a la prescripció i per a possibles actuacions de la Sindicatura de Comptes. Amb relació a les actuacions d'aquest òrgan de control extern, caldrà conservar la documentació per un termini de set anys, atenent la possibilitat d'actuar els sis anys següents a la remissió del compte general de l'Ajuntament de Girona. Això no obstant, les bases de la convocatòria poden establir terminis específics.
- g) Fer constar expressament el suport econòmic de l'Ajuntament de Girona en qualsevol acte, acció de publicitat o difusió dels programes, activitats, inversions o actuacions que siguin objecte de subvenció.
- h) Reintegrar els fons rebuts en els supòsits previstos en la legislació aplicable.
- i) Comunicar qualsevol modificació que es produeixi en el contingut de la declaració responsable de la sol·licitud, durant la vigència de l'actuació objecte de la subvenció.
- j) Registrar i desagregar per sexe les dades de les persones beneficiàries o destinatàries de l'activitat, i incloure aquesta informació a les justificacions de la subvenció.”

“Article 22. Modificació de subvencions

1. La resolució d'atorgament d'una subvenció pot ser modificada en els casos següents:

- a) Quan es produeixi una alteració en les condicions que en van determinar la concessió.

b) Quan la persona o entitat beneficiària no hagi justificat adequadament la totalitat de l'import de les despeses de l'actuació que estigui obligat a justificar, en els termes i dins dels terminis que preveu aquesta ordenança, les bases específiques o l'acord de concessió.

c) Quan la persona o entitat beneficiària hagi obtingut per a la mateixa actuació altres subvencions o ajuts públics o privats que, sumats a la subvenció de l'Ajuntament de Girona, superin els costos totals de l'actuació o els percentatges de finançament aliè previstos a la convocatòria del concurs públic o a la resolució.

d) Quan se sol·liciti un canvi de destinació de la subvenció, de la mateixa línia d'ajuts de la qual s'ha rebut la subvenció, i només en els supòsits expressament previstos en les bases específiques. La possibilitat de canvi de destinació no és d'aplicació a les subvencions atorgades directament.

e) Quan sigui persona física la beneficiària de la subvenció podrà absentar-se per motius de maternitat o de paternitat, durant tot el temps que duri el permís d'acord amb la legislació laboral assimilable en aquesta matèria, i sense que això impliqui la pèrdua de la condició de persona beneficiària. Per fer-ho efectiu ho haurà de demanar per escrit a l'òrgan competent, i per mutu acord s'establirà un nou calendari adaptat a la dita absència.”

“Article 31. Formes del compte justificatiu

El compte justificatiu és el mètode ordinari de justificació i pot adoptar una de les tres formes següents:

- a) Compte justificatiu amb aportació de justificants de despesa
- b) Compte justificatiu amb informe d'auditor
- c) Compte justificatiu simplificat.

El contingut del compte justificatiu ha de tenir relació amb l'objecte i naturalesa de la subvenció. Si tenen dimensió de gènere, en qualsevol de les tres formes, les activitats realitzades i dels resultats obtinguts s'han de presentar amb les dades desagregades per sexe i mostrar el seu impacte de gènere, sigui discriminatori o no. També ha de mostrar el compromís efectiu amb la igualtat entre dones i homes pel que fa a la composició dels òrgans directius, quan la persona subvencionada és jurídica.”

Article 27. Reglaments dels òrgans municipals de participació

Es modifiquen els reglaments dels òrgans municipals de participació que segueixen, quant a la paritat (40%/60% d'homes o dones) de la seva composició, llevat del Consell municipal d'Igualtat de Gènere, del Consell Municipal de Lesbianes, Gais, Transsexuals i Bisexuals, de la mesa de negociació col·lectiva de treball, i de la Comissió d'Igualtat. La dita paritat serà exigible a partir de la següent renovació a l'entrada en vigor d'aquest reglament.

a) Comitè d'Ètica Policial, a les Normes deontològiques d'actuació de la policia municipal:

“Article 17. Del Comitè d'Ètica Policial

Es constitueix un Comitè d'Ètica Policial compost per cinc membres. Els membres del Comitè són nomenats per l'Alcalde, dos —un home i una dona— directament i tres —dues dones i un home, o viceversa, segons si el president és home o dona— entre els policies del servei i a proposta d'ells.

El secretari de la corporació o el cap de la Secció de Personal serà el secretari nat del Comitè, amb veu i sense vot.”

“Article 18. De la Presidència del Comitè

És president nat el defensor o defensora de la ciutadania. L'Alcalde, després de consultar amb el cap del servei, designarà d'entre els membres del Comitè un president o una presidenta suplent. El president o la presidenta suplent substituirà el president en cas d'absència o d'incapacitat.”

b) Consell Municipal de l'Esport de Girona:

“ Article 6è. El Consell Plenari

...

4. Són vocals del Consell:

Corporació municipal (5)

Un representant designat per cada grup polític amb representació a l'Ajuntament de Girona i nomenat pel Ple municipal.

Entitats i clubs (12)

Representants d'entitats de futbol (1 home i 1 dona)

Representants d'entitats de bàsquet (1 home i 1 dona)

Representants d'entitats d'altres esports d'associació (1 home i 1 dona)

Representants d'entitats de modalitats esportives d'esports individuals (2 homes i 2 dones, 1 per modalitat)

Representant d'entitats d'esport professional (1 home i 1 dona, alternativament a cada renovació)

Representant d'entitat que promogui l'esport per a discapacitats (1 home i 1 dona, alternativament a cada renovació)

Centres escolars (3)

Representant dels centres públics d'educació infantil i primària de la ciutat (1 home i 1 dona, alternativament a cada renovació)

Representant dels centres concertats/privats d'educació infantil i primària de la ciutat (1 home i 1 dona, alternativament a cada renovació)

Representant dels centres d'educació secundària de la ciutat (1 home i 1 dona, alternativament a cada renovació)

Altres associacions (2)

Representant de les associacions de veïns de Girona (1 home i 1 dona, alternativament a cada renovació)

Representant de les AMPA dels centres escolars de la ciutat (1 home i 1 dona, alternativament a cada renovació; inclourà les seccions esportives de les AMPA)

Altres (4)

Un tècnic/a d'esports (cap del Servei d'Esports)

Representants d'entitats esportives representatives de la ciutat o representatives de l'àmbit de l'esport proposats per l'alcalde/essa (1 home i 2 dones, o viceversa en funció de com s'equilibri més la participació dels dos sexes).

Secretari/secretària (1)

És secretari/ària del Consell Plenari el secretari/ària de la corporació o la persona en qui delegui. El secretari/ària assisteix amb veu però sense vot a les sessions plenàries i assumeix les funcions d'assessorament i fe pública pròpies dels secretaris dels òrgans col·legiats administratius.”

c) Reglament dels Pressupostos Participats dels Barris:

“Article 3. La Comissió Mixta de Ciutat

La Comissió Mixta de Ciutat estarà formada pel regidor/a d'Hisenda, el regidor/a de Participació Ciutadana, el regidor/a d'Urbanisme, un o una representant de cada grup polític municipal, un i una representant de la Mesa d'Entitats, un i una representant de la Federació d'Associacions de Veïns, un i una representant de cada associació de veïns de la ciutat inscrita en el Registre Municipal d'Entitats de l'Ajuntament de Girona.

Així mateix, podrà formar-ne part un representant d'altres partits polítics de la ciutat sense representació municipal que hagin concorregut a les anteriors eleccions municipals i manifestin el seu interès a participar en aquesta comissió. A efectes de votacions, cada entitat o partit polític i cada grup polític municipal tindrà un vot.”

d) Taula de Mobilitat:

“Article 1r.

...

1.2. Les funcions de la Taula de Mobilitat seran consultives, d'estudi, proposta i assessorament, amb vista a col·laborar amb l'Ajuntament en l'exercici de les atribucions que la normativa reserva a les entitats locals, així com per a l'elaboració del Pla de Mobilitat Urbana de Girona (PMU), tot garantint que la planificació de la mobilitat doni prioritat als temps dels desplaçaments i tingui en compte l'accessibilitat en els itineraris quotidians relacionats amb l'organització de la vida personal, associativa, familiar, domèstica i laboral.”

S'inclou la Xarxa Dones Girona entre les entitats membres.

e) Consell de Cohesió i Serveis Socials de Girona, incloent un punt 2 a l'article 4:

“Article 4. Composició del Consell de Cohesió i Serveis Socials

....

2. Cada entitat s'adreçarà a la Presidència per comunicar-li qui la representa. A cada renovació, rotatòriament, nomenarà una persona del sexe contrari a la que supleix.”

d) Consell Econòmic i Social de Girona:

“Art. 6. Ple

El màxim òrgan del CESGi és el Ple, integrat per:

- Vuit representacions de l'Ajuntament de Girona, una per cada grup municipal i la resta designades per l'Alcaldia. El mandat de membres del CESGi coincidirà amb el mandat del cartipàs de l'Ajuntament.
- Representants d'altres institucions i agents socioeconòmics de la ciutat, proposats per les seves organitzacions, mitjançant acord entre elles. Són les següents: Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Girona; FOEG, Federació d'Organitzacions Empresarials de Girona; PIMEC, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya; AGE, Associació Gironina d'Empresàries; AJEG, Associació de Joves Empresaris de Girona; AENTEG, Associació d'Empreses de Noves Tecnologies de Girona; Fòrum Carlemany; Clúster Èxit Girona; Caixabank; Banc Sabadell; Caixa d'Enginyers; CCOO, Comissions Obreres; UGT, Unió General de Treballadors; Generalitat de Catalunya, Delegació Territorial d'Empresa i Ocupació; Diputació de Girona, Àrea de Règim Econòmic i Noves Tecnologies; UdG, Universitat de Girona; Parc Científic i Tecnològic de Girona; Consell Social de la Universitat de Girona; AENA, Aeroport de Girona Costa Brava; ADIF, RENFE.

Aquesta composició podrà modificar-se amb la incorporació d'altres institucions o persones, que tinguin relació amb els objectius del Consell, per acord de la majoria absoluta del nombre de membres que l'integrin.

El nomenament dels membres del CESGi es fa per decret d'Alcaldia.

Cada entitat membre proposa i remou els seus representants membres del Ple, i designa titular i suplent, una dona i un home. Tots dos podran assistir a les reunions, però només un tindrà la veu i vot del membre.

La substitució dels representants al Ple del CESGi l'hauran de comunicar degudament a l'Ajuntament de Girona les respectives organitzacions i institucions.

La Secretaria correspon a la de l'Ajuntament o personal en qui delegui.”

f) Consell Participatiu per a la Llengua:

“Article 4. Designació de representants Els membres del Consell Participatiu per a la Llengua seran proposats per la institució o entitat (o conjunt d'entitats) a la qual pertanyen o per la Presidència del Consell, i nomenats mitjançant un Decret d'alcaldia. Les designacions hauran de ser paritàries de dones i homes i el decret haurà de procurar un conjunt paritari de membres del Consell.”

g) Fòrum Ciutadà del Projecte Ferroviari:

“Article 3. Membres del Fòrum Ciutadà del Projecte Ferroviari
Són membres del Fòrum Ciutadà del Projecte Ferroviari:

- L'alcalde o alcaldessa
- Els membres de les entitats inscrites al Registre Municipal d'Entitats que ho hagin sol·licitat (fins a un màxim de 2 persones per entitat, que seran home i dona)
- Els regidors/ores que formen el consistori

Els ciutadans i ciutadanes podran assistir a les sessions del Ple i fer preguntes sempre que les presentin per escrit abans del torn obert de paraules de cada reunió a la Secretaria del Fòrum. Aquestes preguntes seran contestades en el torn obert de paraules.”

h) Comissió de Garantia d'Admissió de la Normativa i regulació del procés de preinscripció i matrícula de les escoles bressol:

“7.1.2 Composició de la Comissió de Garantia d'Admissió

...

Un pare i una mare en representació dels pares i mares, membres del consell escolar, l'un de l'escola bressol municipal i l'altre de les llars d'infants de la Generalitat, a proposta de les associacions respectives.”

i) Consell Municipal d'Educació de Girona:

- S'introdueix una nova funció a l'article 3.2 del seu reglament: “El desplegament de la coeducació, concretant el que disposa l'art. 21 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i/o el corresponent pla d'igualtat que preveu l'article 1.2 del Reglament de les polítiques d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Girona.”

- Mentre el Decret 404/1987, sobre les bases d'organització i funcionament dels consells escolars municipals, no s'adapti a l'art 12.1 de la llei, es modifica l'article 4 de manera que queda redactat com segueix:

“Article 4. Composició

4.1. El Consell Municipal d'Educació, d'acord amb el Decret 404/1987 de 22 de desembre, que aprova les bases sobre l'organització i el funcionament dels consells escolars municipals, i de la seva naturalesa d'òrgan complementari de l'organització municipal, estarà integrat per 70 membres amb la distribució següent:

- a) 10 representants de la corporació municipal
- b) 10 nois i noies representants dels alumnes:
 - 9 escollits entre els que representen els seus companys als consells escolars dels centres de secundària
 - 1 dels centres reglats de formació d'adults
- c) 10 mares i pares representants de les famílies:
 - 6 escollits entre els que ho són als consells escolars dels centres, que han de ser 4 d'educació infantil i primària, que hi hagi com a mínim 1 d'educació infantil, i 2 de secundària
 - 3 en representació de les associacions de famílies
 - 1 en representació d'una federació d'associacions de famílies d'alumnes
- d) 10 dones i homes representants del personal docent:
 - 7 escollits entre els representants als consells escolars dels centres: 4 d'educació infantil i primària, que hi hagi com a mínim 1 d'educació infantil, i 3 de secundària
 - 3 representants dels sindicats de mestres i professors
- e) 4 homes i dones del personal d'administració i serveis, dels quals:
 - 2 escollits entre els representants als consells escolars dels centres d'educació infantil i primària
 - 2 escollits entre els que formen part dels consells escolars de centres de secundària
- f) 10 dones i homes representants dels directors i titulars de centres públics i de centres concertats i privats
 - 6 directors de centres públics, que han de ser: 1 d'educació infantil, 3 d'educació primària, 2 d'educació secundària
 - 3 titulars de centres concertats o privats
 - 1 titular de centres reglats de formació d'adults
- g) 10 representants d'altres àmbits educatius, conforme a la distribució següent:
 - 2, dona i home, representants dels ensenyaments de règim especial que vinguin determinats pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya
 - 2, dona i home, representants dels ensenyaments no reglats presents a la ciutat
 - 3 representants de la Universitat: 1 representant de la Facultat de Ciències de l'Educació i 1 dona i 1 home representants a proposta del Rectorat
 - 1 tècnic/a del Servei d'Educació de l'Ajuntament
 - 1 representant del Col·legi Oficial de Doctors i Llicenciats
 - 1 representant del Moviment de Renovació Pedagògica

h) 3 homes i 3 dones de reconegut prestigi ciutadà designades pel president a proposta dels altres membres del Consell, en representació del món cultural, professional, científic, intel·lectual, associatiu, esportiu, religions i empresarial

4.2. A més, podran formar part del Consell Municipal d'Educació, per pròpia opció:

a) El o la cap dels Serveis Territorials d'Ensenyament, o representant que designi

b) 1 representant de la Inspecció Tècnica d'Ensenyament

Es vetllarà perquè la representació dels sectors públic i privat en els apartats b), c), d) i e) del punt 4.1 de la composició del Consell Municipal d'Educació sigui proporcional a la distribució de l'alumnat en l'escola pública i privada a la ciutat de Girona.

També caldrà vetllar per la paritat entre dones i homes a tots els sectors de representació, coordinant-se entre si els diferents centres d'un mateix apartat del punt anterior. Alhora, quan les representacions siguin unipersonals o senars, a la següent renovació, la persona representant serà del sexe contrari al de la persona renovada. En casos de participació voluntària, si s'esgoten les possibilitats de designació amb un sexe per assolir la paritat, es designarà un membre del sexe alternatiu.”

- Conseqüentment, es modifiquen els punts de l'article 8 següents:

“Article 8. Normativa electoral

...

8.3. Les vacants que es produeixin seran cobertes, respectivament, pel candidat o candidata que més vots hagi obtingut, home o dona segons convingui per la paritat en el Consell; per nova designació de la Presidència, dona o home segons convingui per la dita paritat; o, en cas de col·lectius tancats, per nova designació. En aquest darrer cas, la Presidència demanarà la nova designació per un sexe determinat en funció de l'objectiu de paritat en el Consell.

...

8.5. Quan es facin eleccions s'ha de procurar que quedin candidats en reserva que es puguin incorporar per baixa del titular. S'han de fer candidatures paritàries de dones i homes, amb el doble de membres que les places vacants a cobrir, i sense ordre determinat. Per mantenir la paritat entre homes i dones s'hauran de designar les places alternant els dos sexes entre els més votats de cada un d'ells. Els candidats següents no designats constituiran les llistes de reserva.

...

c) 1) Membres que ho són com a representants d'associacions: afecta el sector de famílies i alumnes.

Cada associació proposarà una llista de 5 membres, el president o presidenta, 2 dones i 2 homes membres. El conjunt de les llistes configurarà el cos d'electors i a la vegada d'elegibles, del qual hauran de sortir els electes. Les associacions haurien de fer arribar durant el primer trimestre de cada curs aquestes llistes al Consell Municipal d'Educació.

c) 2) Membres que ho són per designació: afecta els sectors dels regidors, sindicats de mestres, representants de la Universitat, representants de federacions d' i associacions de famílies, representant del Col·legi de Doctors i Llicenciats a Girona, representant del Moviment de Renovació Pedagògica, representant del personal tècnic de l'Ajuntament i les persones de reconegut prestigi ciutadà. Aquests membres es renovaran quan l'entitat que els designa ho consideri oportú. Les regidories no han d'atendre a l'objectiu de paritat perquè han estat elegides

seguint regles paritàries. Les designacions unipersonals han d'atendre a la paritat rotatoriament, i s'haurà de designar una persona del sexe alternatiu al de la persona que se substitueix. La resta de designacions hauran de ser paritàries d'homes i dones. En cas de manca de paritat, la designació haurà d'esmentar la justificació alhora que haurà de proposar una acció positiva per corregir-la en properes designacions.

c) 3) Membres que ho són com a representants dels consells escolars de centre: afecta els sectors de famílies, alumnes, mestres i professors i personal d'administració i serveis. Cada curs i durant el primer trimestre (o després de les eleccions a consell escolar de centre), el Departament d'Educació haurà de proporcionar al Consell Municipal d'Educació un cens dels membres dels consells que configuraran el cos electoral de cada sector. Tindrà la condició d'elegible qualsevol membre del cens que accepti la candidatura. Per mantenir la paritat entre homes i dones s'hauran de designar les places alternant els dos sexes entre els més votats de cada un d'ells. Els candidats següents no designats constituïran les llistes de reserva.

c) 4) Membres que ho són amb representació tancada: és el cas de directors i titulars, ensenyaments no reglats i ensenyaments de règim especial. En aquest cas es renovaran per consens del seu sector prèvia reunió dels representats. Les designacions unipersonals han d'atendre a la paritat rotatoriament, i s'haurà de designar una persona del sexe alternatiu al de la persona que se substitueix. La resta de designacions hauran de ser paritàries d'homes i dones. En cas de manca de paritat, la designació haurà d'esmentar la justificació alhora que haurà de proposar una acció positiva per corregir-la en properes designacions. El seu nomenament es farà efectiu en el primer ple després de coneguda la designació en cada sector.”

j) Consell Municipal de la Gent Gran:

“ Article 4

1) Integren el Consell Municipal de la Vellesa de Girona:

...

j) Un màxim de 5 homes i 5 dones, a títol personal, designades pel president a proposta dels altres membres del Consell que, pel seu interès o vinculació amb el món de la gent gran, puguin enriquir l'actuació del Consell.

...

Article 5

1) Cada entitat, organisme, associació, casal, club, llar, esplai, residència o sindicat que compleixi les condicions assenyalades a l'article 4, per acord de l'òrgan estatutàriament competent de l'entitat, haurà de designar els seus representants per formar part del Consell. Aquesta elecció haurà de comprendre també la de representant suplent, per casos d'absència o malaltia del titular. Representant i suplent seran un home i una dona, o una dona i un home, alternativament, a cada renovació.”

k) El Consell Municipal de Solidaritat i Cooperació de Girona:

“6. Ple

6.1. El Ple és l'òrgan superior de decisió del CMSC, serà presidit per l'alcalde o alcaldessa president de l'Ajuntament de Girona, o la persona en qui delegui, i estarà integrat pels membres següents:

a) Representants del consistori:

El regidor/a delegat en matèria de solidaritat i cooperació

Un regidor/a representant de cada grup polític municipal

b) Representants del moviment associatiu de la ciutat:

Tres dones i tres homes representants d'ONG locals i amb seu a Girona designats per la Coordinadora d'ONG Solidàries de les Comarques Gironines

c) Un tècnic/a municipal en matèria de solidaritat i cooperació

d) Una dona i un home de reconegut prestigi ciutadà designats per la Presidència a proposta dels altres membres del Consell.

6.2. Actuarà de secretari, amb veu i sense vot, el de la corporació municipal o la persona en qui delegui.

6.3. A més, es podrà reclamar la presència, amb veu i sense vot, d'experts en temes de solidaritat i cooperació quan els membres del CMSC ho considerin oportú."

I) Comissió del Nomenclàtor de Girona:

La Comissió del Nomenclàtor de Girona estarà composta pels membres següents:

- L'alcalde o alcaldessa
- La tinència d'alcaldia d'Hisenda i Sostenibilitat
- La tinència d'alcaldia d'Urbanisme i Activitats
- Un o una portaveu per a cada grup municipal
- Una representació de la Universitat de Girona
- Una representació de la Federació d'Associacions de Veïns
- Una representació de l'Institut d'Estudis Gironins
- Una representació de la UNESCO de Girona
- Almenys una dona en representació del Consell Municipal d'Igualtat de Gènere, més, si escau, altres dones del mateix Consell que siguin necessàries perquè hi hagi paritat en l'anterior composició de la Comissió
- El o la coordinador/a-gerent de l'Ajuntament
- El o la cap d'àrea d'Urbanisme i Activitats
- El director/a de l'Arxiu Històric de Girona
- El tècnic/a del Servei d'Estadística
- El o la cap de la UMAT.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

- Disposició transitòria 1a. Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball

En una propera reunió de la Comissió d'Igualtat després de l'entrada en vigor d'aquest reglament, tot valorant el desplegament de les mesures del Pla d'Igualtat d'Empresa responsabilitat de les seccions de Recursos Humans i de Prevenció de Riscos Laborals, es podrà acordar iniciar els tràmits perquè l'Ajuntament de Girona opti al distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball..

- Disposició transitòria 2a. “Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles y Adopción”

En el termini d'1 mes, a comptar des de l'entrada en vigor d'aquest reglament, l'Ajuntament de Girona haurà d'iniciar els tràmits per esdevenir membre de la “Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles y Adopción”.

- Disposició transitòria 3a. Carta Europea per a la Igualtat de Dones i Homes a la Vida Local

En el mandat 2015-2019, l'Ajuntament de Girona haurà de desenvolupar una avaluació de l'aplicació a la ciutat de la Carta Europea per a la Igualtat de Dones i Homes a la Vida Local mitjançant un encàrrec d'avaluació externa a la Universitat de Girona.

- Disposició transitòria 4a. Associació Consell de Joventut de Girona

En el termini d'1 mes a comptar des d'una eventual activació del Consell de Joventut de Girona, l'Ajuntament de Girona demanarà explícitament a l'Associació Consell de Joventut de Girona, que revisi els seus estatuts a la propera Assemblea General del Consell, en compliment del previst a l'art. 18.2 i DT 1a de la llei, tant pel que fa a l'equilibri entre delegats i delegades com en el si de la Junta. Li suggerirà, a tall de proposta, un nou redactat per a l'art. 10 de composició de l'Assemblea General:

...
“c.1. Els delegats o les delegades a l'Assemblea General han de tenir més de quinze anys i menys de trenta. Han d'estar degudament acreditats a través d'un certificat emès per l'òrgan de govern de l'entitat que representin, on consti l'acord legalment adoptat per l'entitat que els atorga la representació, així mateix l'òrgan de govern de l'entitat haurà d'acreditar els membres suplents del delegat o delegada. Cada acreditació haurà de ser del sexe contrari de l'anterior persona acreditada; i la suplent haurà de ser de l'altre sexe de la persona acreditada com a delegat o delegada.”

- Disposició transitòria 5a. Consell de Cooperació i Solidaritat de Girona

Durant l'exposició pública de l'aprovació d'aquest reglament, l'Ajuntament de Girona convidarà explícitament al Consell de Cooperació i Solidaritat de Girona a al·legar sobre el seu l'article 17, respecte a altres alternatives de millor aplicació de l'art. 51 de la llei al Pla Director de Cooperació i Solidaritat de l'Ajuntament de Girona.

- Disposició transitòria 6a. Acord ciutadà de promoció de la paternitat coresponsable

L'Ajuntament de Girona, mentre duri la vigència del PLIE, en virtut de la Mesura annexa d'aquest pla, i a iniciativa de la Comissió d'Igualtat —si aquesta així ho aprova— haurà de promoure un acord ciutadà de promoció de la paternitat coresponsable, que es redactarà comptant amb la participació del Consell Municipal d'Igualtat de Gènere i serà avaluat en el marc del mateix PLIE.

- Disposició transitòria 7a. Adaptació del Reglament regulador de les institucions de la participança i de la gestió de conflictes de l'Ajuntament de Girona

En el termini de 3 mesos, comptats des de l'entrada en vigència d'aquest reglament, l'Ajuntament de Girona haurà d'adaptar el Reglament regulador de les institucions de la participança i de la gestió de conflictes de l'Ajuntament de Girona a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en especial l'art. 12 i DT 1a.

- Disposició transitòria 8a. Adequació de les bases de dades municipals

En el termini de 6 mesos, comptats de l'inici de la vigència d'aquest reglament, l'Ajuntament de Girona haurà d'adequar totes les bases de dades municipals a allò que disposa l'article 15 d'aquest reglament. El servei de Sistemes i Tecnologies de la Informació haurà d'incloure el camp "sexe" almenys als formularis del web municipal següents:

- Els formularis de la Seu Electrònica
- Bústia d'Avisos i Suggestiments
- Sistema d'inscripcions per internet
- Formulari d'inscripció de Girona Emprèn
- Registre de les persones candidates de Feina Activa

- Disposició transitòria 9a. Pla d'igualtat d'organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica

En el termini de 6 mesos, comptats des de l'entrada en vigor d'aquest reglament, l'Ajuntament de Girona haurà d'iniciar els tràmits per redactar els corresponents plans d'igualtat d'empresa dels següents organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de l'Ajuntament de Girona, amb la consegüent constitució d'una comissió d'igualtat de l'ens, sempre que tinguin personal en plantilla i representació sindical:

- Patronat Municipal Call de Girona
- Organisme Autònom Local d'Educació Musical de Girona
- TRARGISA
- Consorci Centre d'Acolliment i Serveis Socials La Sopa
- Patronat de la Fundació "Rafael Masó"
- Patronat de la Fundació "Auditori Palau de Congressos"
- Patronat Museu del Cinema - Col·lecció Tomàs Mallol

- Consorci del Ter

- Disposició transitòria 10a. Adaptació de les bases per a l'atorgament d'ajuts a entitats esportives i d'usos dels equipaments esportius municipals

Abans de la convocatòria per a l'any 2017, l'Ajuntament de Girona haurà d'adaptar les bases de les convocatòries d'ajuts per al desenvolupament d'activitats ordinàries de les entitats esportives i d'usos dels equipaments esportius municipals a allò que disposa els articles 11 i 30 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i a l'article 12 d'aquest reglament, previ procés participatiu amb les entitats beneficiàries.

- Disposició transitòria 11a. Adaptació de les bases per a l'atorgament d'ajuts per a programes i activitats adreçats a les persones grans

Abans de la convocatòria per a l'any 2017, l'Ajuntament de Girona haurà d'adaptar les bases de les convocatòries per a l'atorgament d'ajuts per a programes i activitats adreçats a les persones grans, per adaptar-les a allò que disposa als articles 11 i 47 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i a l'article 12 d'aquest reglament, previ procés participatiu amb les entitats beneficiàries.

- Disposició transitòria 12a. Modificació de les bases d'ajuts municipals

Abans d'aprovar una convocatòria d'ajuts i subvencions municipals diferents dels previstos a les anteriors disposicions transitòries 10a i 11a, es modificaran les bases per adaptar-les a l'art. 11 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i a l'article 12 d'aquest reglament. Es podrà ajornar a 2017 si la regidoria gestora de la convocatòria estima que la modificació necessita un procés participatiu.

- Disposició transitòria 13a. Procés participatiu del Pla Especial Devesa

Abans de cloure la redacció del projecte de Pla Especial Devesa que s'hagi de sotmetre a aprovació inicial, caldrà incloure a l'**Informe de resultats del procés participatiu del Pla Especial Devesa**, un informe específic d'un procés participatiu de dones, com a dones, dinamitzat per dones expertes en urbanisme, gènere i participació. Igualment, s'haurà de facilitar assessorament als grups feministes de Girona per comparèixer com a tals a les exposicions públiques del projecte.

- Disposició transitòria 14a. Modificació de la composició del Consell Municipal de l'Esport de Girona

1. En el mandat actual, el Servei Municipal d'Esports haurà d'endegar un pla de gènere propi o un altre instrument de planificació de les activitats esportives a la ciutat, almenys amb l'objectiu de poder assolir la representació paritària de les entitats prevista a l'article 27.4. b.

2. En la mesura que s'implementi el pla del punt anterior es modificaran els nomenaments de les representacions de les entitats per decret d'Alcaldia fins a assolir la paritat prevista en el dit article.

- Disposició transitòria 15a. Addendes en contractes afectats per l'entrada en vigor de la llei

Els contractes formalitzats a partir de l'entrada en vigor de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, hauran de tenir una addenda per incorporar-hi les previsions d'aquest reglament, en especial les referents als articles 11 i 16.

DISPOSICIÓ FINAL

Aquest reglament entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Girona, amb l'excepció de l'article 17.4 que entrarà en vigència passats 2 anys a comptar des de l'endemà de la publicació, a fi de donar temps per formar amb perspectiva de gènere les entitats que puguin concórrer a les convocatòries de projectes de cooperació i solidaritat.

Girona, 4 d'abril de 2016

Comissió Informativa d'Igualtat, Drets Socials, Treball, Joventut i Seguretat

Sílvia Paneque i Sureda

APROVAT pel Ple municipal d'11 d'abril de 2016.