

PRESSUPOST

DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA

PRESSUPOST

2017



**Ajuntament
de Barcelona**

Informe d'impacte de
gènere del pressupost.
Anàlisi Preliminar





Índex

| | |
|--|-----------|
| Presentació | 4 |
| 1 Marc programàtic i normatiu..... | 7 |
| 2 Procés de treball..... | 9 |
| 2.1 Grup interdepartamental..... | 10 |
| 2.2 Formació..... | 11 |
| 3 Anàlisi d'impacte de gènere | 12 |
| 3.1 Anàlisi del Capítol 1..... | 14 |
| 3.1.1 Despesa total que l'Ajuntament destina a homes i dones..... | 16 |
| 3.1.2 Anàlisi de bretxa salarial entre homes i dones a l'Ajuntament..... | 20 |
| 3.1.3 Conclusions de l'anàlisi de Capítol 1 | 26 |
| 3.2 Anàlisi dels Capítols 2 i 4..... | 29 |
| 3.2.1 Selecció de programes..... | 29 |
| 3.2.2 Eficàcia, eficiència i equitat..... | 30 |
| 3.2.3 Anàlisi agregat de les fitxes de programa..... | 32 |
| 3.2.4 Conclusions de l'anàlisi dels Capítols 2 i 4 | 41 |
| 4 Propostes de millora | 43 |
| 5 Annex I..... | 46 |
| 6 Annex II..... | 47 |

Presentació

La distribució dels recursos econòmics entre dones i homes és un dels criteris fonamentals que ens indica fins a quin punt una societat és equitativa o no en termes de gènere. L'Ajuntament, com a òrgan redistribuïdor de recursos, té una gran responsabilitat i una posició de privilegi per fer avançar en la igualtat de gènere en aquesta qüestió. Per tant, per garantir que els pressupostos afavoreixen la igualtat, cal revisar la despesa i ingressos públics i el procés pressupostari des d'una perspectiva de gènere. Així, **aquest informe preliminar d'impacte persegueix conèixer si la despesa de l'Ajuntament de Barcelona té incidència en la igualtat de gènere, si l'augmenta o la disminueix.**

L'Ajuntament de Barcelona presenta pel 2017 un pressupost superior als dos mil set-cents milions d'euros. D'entre les maneres possibles de presentar i gestionar un pressupost, Barcelona segueix el model de pressupost executiu per programes, amb l'objectiu aquest any 2017 no només de garantir l'estabilitat pressupostària, l'assignació eficient de recursos i l'eficàcia econòmica, sinó també de definir un pressupost equitatiu, capaç de redistribuir els recursos públics amb un impacte positiu per a totes i cada una dels i les veïnes de la ciutat. Tot plegat sota el principi de transparència i amb una visió estratègica de la despesa.

Tanmateix, fins a dia d'avui, l'estratègia municipal en els pressupostos no ha incorporat l'anàlisi de gènere entre els seus objectius i per tant no s'ha visibilitat el diferent efecte que tenen les decisions pressupostàries sobre dones i homes. El primer pas per incorporar aquesta perspectiva és, com explica María Bustelo¹, **el d'enfrontar la idea de neutralitat en les polítiques, per la via de situar el gènere a l'arrel del propi procés de creació. Així es podrà detectar en quin punt del disseny de polítiques públiques desapareix el gènere.**

Un pressupost amb perspectiva de gènere no és un pressupost separat per a les dones, sinó una anàlisi dels pressupostos del govern per establir l'impacte diferencial de despeses i ingressos entre les dones i els homes i els diferents grups de dones i d'homes (Budlender et al., 1998)². **L'anàlisi d'impacte de gènere sobre els pressupostos permetrà conèixer qui es beneficia de l'assignació de recursos, qui està pagant els costos d'aquestes decisions i si el pressupost augmenta o redueix la desigualtat entre dones i homes.** A més, suposarà una extensió de la democràcia a través d'una rendició de comptes més transparent i participativa. El bon govern que inclou el gènere entre els seus objectius, a banda

¹ Bustelo, M. (2016). Evaluation from Gender+ Perspective as a Key Element for (Re)gendering the Policymaking Process. *Journal of Women, Politics & Policy*.

² Budlender, Debbie y Sharp, Rhonda con Kerry Allen, (1998): How to do a gender-sensitive budget analysis: Contemporary research and practice. London, Commonwealth Secretariat.

de ser eficient i eficaç, adreça la seva actuació a l'eliminació de les desigualtats i situa a les persones en el centre de la seva acció pública, incorporant l'equitat social a l'eficiència i l'eficàcia.

L'anàlisi de pressupostos ha d'incloure tant la despesa del consistori com els seus ingressos. **Aquest document conté únicament una anàlisi de les despeses, ja que els ingressos s'estructuren en base a les ordenances fiscals.** Cal tenir en compte que el procés i calendari d'aprovació de les ordenances fiscals és diferent al dels pressupostos. Per això els respectius informes d'avaluació d'impacte de gènere s'han realitzat de forma diferenciada.

L'Informe d'Impacte de Gènere de les Ordenances Fiscals, de caràcter intern, s'ha realitzat el novembre del 2016. Aquest s'ha adreçat a conèixer si la política fiscal de l'Ajuntament de Barcelona té incidència en la igualtat de gènere, si l'augmenta o la disminueix. S'hi han abordat quatre figures tributàries de les ordenances fiscals de Barcelona vigents el 2016, vinculades a tres àmbits d'actuació: propietat immoble, espai públic i mobilitat. L'informe està centrat en aquelles figures i àmbits que poden tenir més implicacions de gènere, excloent tributs i parts de les ordenances considerades negligibles i assumint que en el futur caldria ampliar l'espectre d'anàlisi per encabir el conjunt de les ordenances fiscals. En particular, s'ha analitzat l'impost de béns immobles urbans (font principal del finançament propi de l'Ajuntament de Barcelona), la taxa per ocupació de la via pública amb terrasses, l'impost sobre vehicles de tracció mecànica i la taxa d'estacionament.

L'anàlisi de gènere realitzat de les ordenances fiscals ha obert aquest àmbit d'investigació per a l'actuació pública local i ha situat les bases per als propers informes de gènere de la fiscalitat de l'Ajuntament. En conjunt, ha permès conèixer i entendre la situació de l'impost i d'allò que regula, apuntant possibles impactes, i assenyalant les dades i els indicadors que caldria tenir en el futur per assolir l'objectiu fixat d'estudiar l'impacte de gènere en la seva totalitat.

El document d'impacte de gènere del pressupost que aquí presentem és una primera aproximació a l'anàlisi de gènere dels pressupostos, que inclou l'estudi de la despesa del Capítol I i de 20 programes seleccionats del pressupost 2017, amb un percentatge analitzat del pressupost total que ascendeix al 37%.

Aquest informe respon així al desplegament de la primera fase dels pressupostos amb perspectiva de gènere, i assenta les bases per assolir una anàlisi quantitativa dels programes pressupostaris durant el 2018, per facilitar la incorporació progressiva d'altres programes i del pressupost territorial (dels districtes) en futurs informes, i per definir correccions pressupostàries que garanteixin a mig termini un impacte positiu de la distribució dels recursos públics entre dones i homes.

El present document s'estructura en quatre capítols. El següent capítol detalla el marc programàtic i normatiu on s'insereix l'informe. El tercer capítol detalla el procés d'elaboració d'aquest informe. El quart capítol compta tant amb la concreció metodològica per portar a terme l'anàlisi dels programes com el propi anàlisi d'impacte de gènere, que s'estructura en dos subapartats: l'estudi de la despesa dedicada al Capítol 1 i l'estudi dels diagnòstics de cada programa pressupostari seleccionat referents als Capítols 2 i 4. Cadascun dels subapartats presenta conclusions fetes en base a la lectura de les dades qualitatives i quantitatives i recomanacions futures. Finalment s'inclou un capítol d'aprenentatges extrets del procés que hem realitzat aquest any 2015-16 i de recomanacions de millora per a posteriors anàlisis.

1

Marc programàtic i normatiu

L'elaboració de l'informe d'impacte de gènere adjunt als pressupostos de 2017 és fruit de la voluntat política de l'Ajuntament de Barcelona. Aquesta iniciativa s'ha detectat al Programa d'Actuació Municipal - PAM 2016-2019, s'ha recollit a la Mesura de Govern per la Transversalitat de Gènere i al Pla per la Justícia de Gènere 2016-2020.

El **PAM 2016-2019** exposa la voluntat del Govern de treballar en el desenvolupament *d'una administració inclusiva que tingui una visió transversal de la igualtat de gènere en el conjunt de les seves polítiques* (Eix 1.4, Equitat de Gènere i Diversitat sexual). A més, segons l'Eix 4.4, Administració intel·ligent i inclusiva, s'ha de *garantir la inclusió d'aquest principi d'igualtat de gènere en l'organització de l'Ajuntament*. Per últim, el mateix pressupost amb perspectiva de gènere queda recollit en un objectiu de l'Eix 2.3 Un Nou Lideratge Públic que indica que el Govern ha *d'implantar un model de pressupost participatiu i descentralitzat, amb visió de gènere i respectuós amb el medi ambient*.

Al desembre de 2015 es va presentar una **Mesura de Govern sobre Transversalitat de Gènere** a l'Ajuntament de Barcelona per produir un canvi institucional sistemàtic cap a un bon govern en termes d'equitat de gènere, garantint que el personal del Consistori compti amb tots els recursos necessaris per poder implantar aquesta perspectiva, per tal que, com a resultat, la igualtat de gènere sigui una prioritat transversal a totes les polítiques municipals. L'anàlisi del pressupost en clau de gènere és un dels deu instruments de canvi institucional. Segons la Mesura: *s'ha començat per prioritzar l'àmbit de la política econòmica, per ser aquest un àmbit tradicionalment poc sensible a la perspectiva de gènere i per l'alt impacte que té en la distribució dels recursos materials en la població*.

També la integració de la perspectiva de gènere als pressupostos és un àmbit de treball emmarcat en el **Pla per la Justícia de Gènere (2016-2020)**. Aquest pla constitueix l'instrument fonamental d'actuació de l'Ajuntament de Barcelona per a l'eliminació de les desigualtats de gènere. El Pla es divideix en quatre eixos estratègics, cadascun amb els seus àmbits corresponents. El pressupost amb perspectiva de gènere és el cinquè àmbit de l'eix de Canvi Institucional, prenent com a objectiu específic: "Implementar progressivament la perspectiva de gènere en el pressupost municipal", on s'estableix que aquest treball a l'Ajuntament de Barcelona es lidera des de la Direcció Estratègica de Pressupostos i Política Fiscal.

L'anàlisi d'impacte de gènere té ja un llarg recorregut normatiu en diverses administracions públiques. A l'Estat espanyol, l'any 2003 es va aprovar **la Llei 30/2003 per a la incorporació de la valoració d'impacte de gènere en les disposicions normatives del govern**. Així mateix, l'article 15 de la Llei 3/2007 per la Igualtat efectiva entre dones i homes, sol·licita que les administracions públiques transversalitzin la igualtat de gènere en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i **pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits**.

Catalunya va ser pionera a l'Estat aprovant amb la **Llei 4/2001, on s'estipula que els decrets Lleis han d'anar acompanyats d'un informe d'impacte de gènere preceptiu**. També la **Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes** va tenir en compte aquesta qüestió. Allà l'article 15 diu que entre les funcions de les administracions públiques catalanes es *troba la coordinació i l'elaboració d'informes d'impacte de gènere que incloguin la diversitat de les dones i emprendre les mesures correctores adequades perquè siguin presents en les normes, les disposicions i les polítiques que aprovi i executi el Govern*. Segons l'article 17, els informes han de *fer visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones, i integrar els objectius propis de la perspectiva de gènere en els objectius dels pressupostos orientats a resultats*.

Per la seva banda, a l'Ajuntament de Barcelona disposa de les **Directrius per a l'elaboració de les normes municipals (2015)** on segons l'article 140 **tota la normativa aprovada per l'Ajuntament de Barcelona ha de contemplar una memòria d'avaluació de l'impacte de gènere de forma preceptiva**. A més, l'article 6 de la **Llei 17/2015** que especifica les funcions dels ens locals a Catalunya en matèria de polítiques de gènere, indica que els Ajuntaments *han de crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques*.

2

Procés de treball

La metodologia de treball per a l'anàlisi d'impacte de gènere del pressupost 2017 s'ha elaborat de forma dinàmica, establint els passos a seguir a mesura que avançava el procés amb una durada d'un any. El mètode que s'exposa és tant un mandat polític com el resultat d'un procés de treball tècnic. A continuació presentem, en primer lloc, els passos del procés, on destaquen dos elements que han guiat el treball: **la col·laboració interdepartamental amb la materialització d'un grup ad hoc i la formació**. Pel que fa a la metodologia, ha estat diferent pel Capítol 1 de la despesa i pels Capítols 2 i 4. Per això la detallem als apartats específics de l'anàlisi.

El procés per conèixer l'assignació diferenciada dels pressupostos municipals entre dones i homes a l'Ajuntament de Barcelona **va començar formalment coincidint amb la jornada "Feminismes i canvi institucional: Celebració de Beijing +20"** l'octubre de 2015. **L'elaboració tradicional del pressupost s'ha estructurat d'esquenes al gènere, pel que la presència d'aquest en el disseny de polítiques ha estat habitualment absent**. El procés d'incorporació de la perspectiva de gènere està mediat per dos grans reptes: **l'aprenentatge de nous processos i conceptes** a l'hora de desenvolupar el projecte i **l'obtenció d'informació per a l'anàlisi**.

Pel que fa el primer repte, per una banda, una part de l'àrea encarregada de l'elaboració del pressupost, tot i que no havien treballat mai integrant la perspectiva de gènere, tenia coneixements previs sobre pressupostos amb perspectiva de gènere i coneixia experiències a d'altres administracions públiques. Per altra banda, l'àrea encarregada de la transversalitat ha après el funcionament del cicle pressupostari i ha entès els procediments de l'elaboració pressupostària.

Per tant ha estat imprescindible un **treball cooperatiu i estret entre els espais i equips cridats a col·laborar, és a dir, l'espai responsable de l'elaboració dels pressupostos i l'encarregat de transversalitzar la perspectiva de gènere**. A més, aquesta col·laboració ha de passar per un intercanvi fluid de coneixements mutus entre àrees, amb la finalitat de conèixer els objectius que persegueix cada agent i les dificultats tècniques i polítiques que es pot trobar.

El segon gran repte és **l'obtenció d'informació per a l'anàlisi**. Conèixer qui és el o la destinatària final d'una partida pressupostària és un dels passos intermedis per elaborar un pressupost amb perspectiva de gènere. Però prèviament, **cal conèixer**

exactament quins són els programes pressupostaris que existeixen, quins són rellevants, com s'articulen, quins objectius tenen i de quines àrees depenen. Per accedir a aquesta informació és imprescindible comptar amb les persones responsables dels programes i amb persones representatives de diferents àrees que esdevinguin estratègiques per a aquest objectiu. Això implica directament no només als òrgans matrius, sinó també a aquells de descentralització territorial, d'articulació amb empreses i organismes municipals, o aquells d'elevat coneixement dels processos interns. A més, és important que la informació sobre l'anàlisi arribi a temps a tots els agents implicats i que es realitzin les corresponents exposicions del projecte en els espais de deliberació i de decisió de l'Ajuntament de Barcelona (per exemple, presentacions en el comitè executiu i de govern), així com informar a la ciutadania i promoure la participació de les organitzacions de dones i els grups feministes de la ciutat (Consell de Dones).

El treball col·laboratiu i la formació en matèria de pressupostos amb perspectiva de gènere han tingut per objectiu l'intercanvi de coneixements, l'aprenentatge i el disseny d'una metodologia pròpia de l'Ajuntament de Barcelona aplicada a l'elaboració dels informes d'impacte de gènere del pressupost local.

2.1 Grup interdepartamental

A fi de tenir **l'expertesa tècnica i l'autoritat directiva** en els processos d'elaboració pressupostària, s'ha creat un grup interdepartamental de coordinació on hi eren convocades, com a grup motor, persones de la **Regidoria de Feminismes i LGTBI**, la **Direcció de Planificació Estratègica i Fiscalitat** i del **Departament de Transversalitat de Gènere** amb el **Centre per la Igualtat i Recursos per a les Dones (CIRD)**. La resta del grup de treball es va completar amb persones representatives del **Departaments d'Estudis i Programació, de la Direcció de la Secretaria Tècnic-jurídica de la Gerència de Recursos, de la Direcció de Coordinació i Projectes Estratègics de la Gerència Municipal, i de Serveis Generals del Districte d'Horta-Guinardó.**

Fins a la presentació d'aquest document, el grup interdepartamental s'ha convocat en format plenari en 5 ocasions, mentre que s'han fet reunions bilaterals de forma més continuada entre el grup motor, els agents de pressupostos i de gènere. En tot moment s'ha comptat amb l'assessorament extern de dues persones, Yolanda Jubeto i Mertxe Larrañaga (Euskal Herriko Unibertsitatea), amb experiència en processos equivalents de visibilització de la perspectiva de gènere a pressupostos d'altres administracions públiques.

2.2 Formació

La formació, tant en matèria d'elaboració pressupostària com en relació amb l'aplicació de la perspectiva de gènere ha estat un dels elements pilars del procés metodològic.

La formació sobre equitat de gènere és necessària entre tot el personal tècnic implicat en el procés d'elaboració de l'impacte de gènere del pressupost. Durant el procés, s'ha mostrat com a fonamental donar formació sobre el reconeixement de la realitat i necessitats de les dones i les arrels econòmiques de les desigualtats de gènere a les persones de la direcció encarregada de pressupostos i a les responsables de conduir els programes pressupostaris. Aquestes persones són les que han de desagregar dades i evidenciar els possibles biaixos de gènere que hi hagi als programes dels que són responsables, per tant la formació en temes de gènere és molt útil i ajuda a superar hipotètiques resistències a les peticions que se'ls faci. **La formació ha estat bidireccional ja que també les persones expertes en gènere que han participat del procés han rebut formació sobre la gestió i elaboració pressupostària de les hisendes públiques i de l'Ajuntament de Barcelona en concret.**

A banda de sessions formatives del grup interdepartamental portades a terme pels diferents components, s'han desenvolupat **dos processos de formació interna per a personal municipal.** La primera jornada la va impartir Angela O'Hagan (Glasgow School for Business and Society) per exposar les claus de la necessitat i procediments bàsics a l'hora de tenir en compte la perspectiva de gènere als pressupostos de l'administració. Aquesta exposició va estar dirigida al grup interdepartamental i va servir de guia exploratòria per l'anàlisi.

La segona formació, dividida en dues sessions, va tenir una doble vessant, formativa i de coordinació. Yolanda Jubeto i Mertxe Larrañaga (Euskal Herriko Unibertsitatea), les dues assessores externes que han acompanyat el procés, van fer una formació dirigida al personal de finances de les àrees i departaments dels programes seleccionats per a la primera fase d'anàlisi. Al final de les sessions es va deixar un espai per a exposar i discutir els indicadors amb perspectiva de gènere que s'havien proposat per cada programa seleccionat. Aquest intercanvi ha estat clau per a rebre el retorn des de la realitat aplicada de cada programa i des de la perspectiva tècnica.

3

Anàlisi d'impacte de gènere

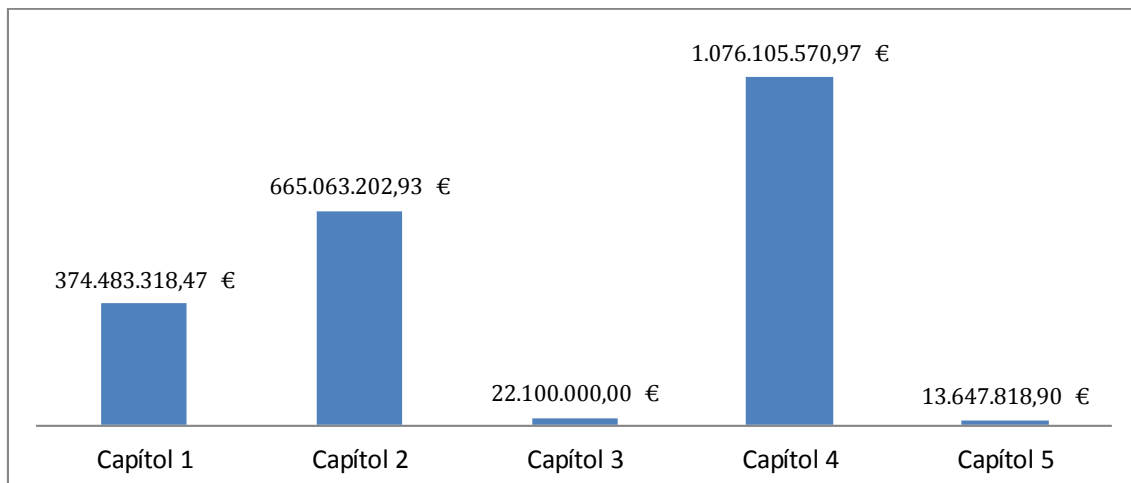
L'anàlisi preliminar de l'informe d'impacte de gènere és de caràcter qualitatiu pel que fa als Capítols 2 i 4, i quantitatiu pel que fa al Capítol 1, però en tots dos casos creua dades amb les assignacions pressupostàries. En aquest apartat presentem la part analítica de la despesa, estructurada segons capítols pressupostaris. **Hi ha dos grans blocs d'agrupació dels capítols, els que es destinen a despesa corrent, que suposen un 78,6% de la despesa i els que es reserven per a despesa de capital, que és un 21,4%.** La distribució de l'assignació de pressupost a cada capítol de despesa es pot consultar a la següent taula.

Taula 1. Despesa total per capítols al pressupost 2017

| Tipus de despesa | Capítol | Assignació econòmica | Percentatge |
|--|---------------------------------------|---------------------------|---------------|
| Despesa corrent | 1 Despeses de personal | 374.483.318,47 € | 13,69% |
| | 2 Despeses en béns corrents i serveis | 665.063.202,93 € | 24,31% |
| | 3 Despeses financeres | 22.100.000,00 € | 0,81% |
| | 4 Transferències corrents | 1.076.105.570,97 € | 39,33% |
| | 5 Fons de contingència | 13.647.818,90 € | 0,50% |
| <i>Subtotal de la despesa corrent</i> | | 2.151.399.911,26 € | 78,63% |
| Despesa de capital | 6 Inversions reals | 411.878.721,27 € | 15,05% |
| | 7 Transferències de capital | 17.224.944,20 € | 0,63% |
| | 8 Actius financers | 27.955.077,11 € | 1,02% |
| | 9 Passius financers | 127.725.000,00 € | 4,67% |
| <i>Subtotal de la despesa de capital</i> | | 584.783.742,58 € | 21,37% |
| Total | | 2.736.183.653,84 € | 100% |

La primera fase de l'anàlisi que ens ocupa s'ha centrat en els capítols de despesa corrent (1 a 5). Així, l'univers d'assignació pressupostària sobre el que hem treballat és de 2.151 milions d'euros, tot i que tècnicament les fonts principals de despesa es troben als capítols 1, 2 i 4, que sumen 2.115 milions d'euros.

Gràfic 1. Assignació pressupostària als capítols de despesa corrent



De la despesa corrent pressupostada per 2017, hem analitzat la totalitat del Capítol 1 mitjançant les dades facilitades per recursos humans referents al 2016. Pel que fa als Capítols 2 i 4, l'anàlisi s'ha centrat en aquells **20 programes seleccionats** més significatius per la igualtat de gènere, l'assignació pressupostària dels quals supera els **425 milions d'euros**.

Taula 2. Assignació i percentatge d'anàlisi per capítols

| | Total dispostat | Assignació analitzada | Percentatge analitzat |
|--|--------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 Despeses de personal | 374.483.318,47 € | 374.483.318,47 € | 100% |
| 2 Despeses en béns corrents i serveis | 665.063.202,93 € | 115.876.448,91 € | 17,42% |
| 4 Transferències corrents | 1.076.105.570,97 € | 309.968.350,11 € | 28,80% |

En resum, **tenint en compte que fem l'anàlisi sobre les despeses corrents, que agreguem tot el Capítol 1, el 17% del Capítol 2 i el 29% del Capítol 4, podem afirmar que el percentatge analitzat en aquest primer anàlisi preliminar ascendeix al 37%.**

Taula 3. Percentatge del pressupost analitzat sobre la despesa corrent

| Despesa corrent | Assignació analitzada | Percentatge analitzat |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|
| 2.151.399.911,26 € | 800.328.117,49 € | 37,20% |

3.1 Anàlisi del Capítol 1

En el present apartat s'analitza l'impacte de gènere de la despesa de l'Ajuntament de Barcelona en la partida del Capítol 1 del pressupost municipal.

El Capítol 1 del pressupost és aquell on s'imputen les despeses de personal municipal. És a dir, de personal funcionari, laboral i polític de l'Ajuntament de Barcelona; excloent despeses de personal d'altres ens com organismes autònoms o empreses municipals. Aquestes despeses de personal es conformen bàsicament de salaris i complements salarials.

Tal i com es pot veure a la taula a continuació, l'any 2016 les despeses de personal del pressupost municipal van ser de 355.786.465€³.

Quadre 1. Assignació per articles del Capítol 1. Any 2016

| Pressupost Ajuntament de Barcelona. Despeses. | |
|---|-----------------------------|
| Capítols i Articles del pressupost | Pressupost inicial (€) 2016 |
| TOTAL | 2.455.934.232 |
| Capítol 1 Despeses de personal | 355.786.465 |
| Article 10 Òrgans de Govern i personal directiu | 14.925.214 |
| Article 11 Personal eventual | 7.647.591 |
| Article 12 Funcionaris | 211.435.285 |
| Article 13 Personal laboral | 9.078.946 |
| Article 15 Incentius alt rendiment | 33.397.254 |
| Article 16 Quotes, prestacions i despeses socials a càrrec de l'empresa | 79.302.175 |

Per tal de poder analitzar l'impacte de Capítol 1 amb perspectiva de gènere, aquest apartat s'estructura en dues parts que exploren les següents qüestions:

3.1.1 Despesa total que l'Ajuntament destina a homes i dones.

3.1.2 Diferències salarials entre dones i homes utilitzant com a eina d'anàlisi la bretxa salarial. És a dir, s'han analitzat els principals conceptes retributius desagregats per sexe.

Cal tenir en compte diverses **consideracions prèvies** relacionades amb les anàlisis que es plantegen a cada una de les parts anteriors:

- La despesa de Capítol 1 s'ha analitzat a partir de dades facilitades per la Gerència de Recursos Humans i Organització de l'Ajuntament de Barcelona, amb data del **mes d'octubre del 2016**.

³ <http://www.bcn.cat/estadistica/catala/dades/anuari/cap21/C2102060.htm>

- Dins del concepte de despeses de Capítol 1, hi conviuen dos col·lectius diferenciats, tant pel que fa a la seva composició, com pel que fa al gaudi d'algunes avantatges retributives. **Per una banda, trobem el personal laboral i funcionari en general, i per l'altra el personal que pertany als cossos uniformats de l'Ajuntament: és a dir, Guàrdia Urbana de Barcelona (GUB) i Serveis de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvament (SPEIS).** En aquest cas, tant la GUB com SPEIS són col·lectius molt masculinitzats. Concretament, el 2015 les dones suposaven un 11,6% del total de la GUB i un 3,25% del total de SPEIS⁴. A la vegada, reben complements salarials específics que no perceben altres col·lectius de l'Ajuntament. És per aquestes dues raons que s'ha realitzat l'anàlisi genèric de les despeses de personal de l'Ajuntament, però també s'ha realitzat l'anàlisi separant GUB i SPEIS de la resta de col·lectius.

A la vegada, GUB i SPEIS són els únics col·lectius que poden percebre retribucions salarials en concepte d'hores extra a l'Ajuntament. És a dir, tots els col·lectius poden generar hores extres però la major part es compensen amb temps d'acord amb el conveni i l'acord de condicions. En aquest anàlisi, però, **no s'han estudiat les hores extra** treballades i cobrades per part del personal. Això fa que no s'hagin pogut analitzar les retribucions completes que percep el personal de GUB i SPEIS i, en conseqüència, les diferències respecte les persones amb qui comparteixen nivell professional s'estima que són més grans que les que s'exposen en aquesta anàlisi.

- L'anàlisi de Capítol 1 també s'ha centrat en les següents variables:
 - **Grup professional.**
 - **Complements salarials.** En una estructura retributiva com la de l'Ajuntament de Barcelona, comuna a totes les administracions i vinculada a l'estructura salarial pròpia de la funció pública, el pes dels complements salarials respecte el salari base és molt elevat i, alhora, és on es poden donar més diferències entre col·lectius. Per això, l'anàlisi dels complements salarials és clau per a determinar eventuais diferències en la despesa de Capítol 1.
 - **Salari total.** És a dir, el salari base més la suma de tots els complements que pot percebre un treballador o treballadora municipal.

D'altra banda, en l'anàlisi de despesa de Capítol 1, apartat 3.1.1, s'incorpora la variable de la **parcialitat en la jornada de treball**, entenent que aquesta parcialitat redueix el salari mensual que reben les persones que es troben en aquesta situació.

⁴ <http://www.bcn.cat/estadistica/catala/dades/anuari/cap21/C2103040.htm>

A més, en el cas de l'apartat 3.1.2, l'anàlisi de la bretxa s'ha dut a terme també a partir del **salari/hora**. És a dir, la bretxa s'ha calculat en base a les diferències en el preu/hora que perceben homes i dones a l'Ajuntament. Cal tenir en compte que a vegades, la bretxa es calcula comparant exclusivament aquelles persones que treballen amb jornades completes. Amb tot, com que hi ha moltes més dones que homes treballant a jornada parcial, n'estaríem exclouent moltes de l'anàlisi. En canvi, analitzant la bretxa en base al preu/hora, s'inclou a tot el personal municipal sense excloure ningú. A la vegada, s'està emprant la metodologia europea d'anàlisi de la bretxa salarial⁵.

Per poder fer el càlcul salari/hora s'ha estimat el nombre d'hores treballades, segons jornada setmanal, al mes. És a dir, comptant inicialment només amb la dada d'hores setmanals treballades, s'ha estimat que un mes té per norma 4 setmanes i per tant, d'aquí s'ha extret el preu hora per persona segons la seva jornada setmanal.

3.1.1 Despesa total que l'Ajuntament destina a homes i dones

A l'hora d'analitzar la despesa total que destina mensualment l'Ajuntament de Barcelona en Capítol 1 segons sexe el primer que s'observa, tal i com recull el gràfic 2, és que **la despesa en homes és més del doble que la despesa en dones**.

Gràfic 2. Despesa mensual de Capítol 1 per sexe



La despesa és superior en homes i això es deu, en primer lloc, al fet que **l'Ajuntament té en plantilla més homes que dones, 4.351 front a 2.243**. Tal i

⁵ Idescat descriu la bretxa salarial de la següent manera: La bretxa salarial entre homes i dones es defineix com la diferència entre la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i la mitjana del guany salarial brut per hora de les dones com a percentatge de la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes.

Per més informació: <http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=7&id=8205>

com ja s'ha explicat anteriorment, aquesta situació està molt condicionada per la composició de la plantilla uniformada, tant la GUB com SPEIS.

Tanmateix, i en termes relatius, és important tenir en compte que **les dones representen el 34,02% de la plantilla global de l'Ajuntament i reben el 32,66% del total de despesa en Capítol 1. Els homes, en canvi, suposen el 65,98% de la plantilla i perceben el 67,34% del pressupost.**

A continuació s'observa la despesa en Capítol 1 sense incorporar les plantilles uniformades. En aquest cas, la plantilla no uniformada es compon de 1.890 dones i 1.127 homes. És a dir, com la majoria de les administracions públiques, l'Ajuntament de Barcelona, sense la plantilla uniformada és una organització feminitzada.

Gràfic 3. Despesa mensual de Capítol 1 per sexe exclouent GUB i SPEIS



Extraïent de l'anàlisi la plantilla uniformada, l'anàlisi de la despesa global en Capítol 1 per sexes mostra una realitat més equilibrada que la que s'observava anteriorment. Concretament, **les dones suposen un 62,65% de la plantilla no uniformada i reben un 59,21% del pressupost de Capítol 1, i els homes són el 37,35% i reben el 40,79%.**

D'aquesta manera, tant quan es contempla la plantilla global com quan se n'extreu la plantilla uniformada, els homes perceben més percentatge de despesa en Capítol 1 del que representa el seu pes proporcional a l'organització.

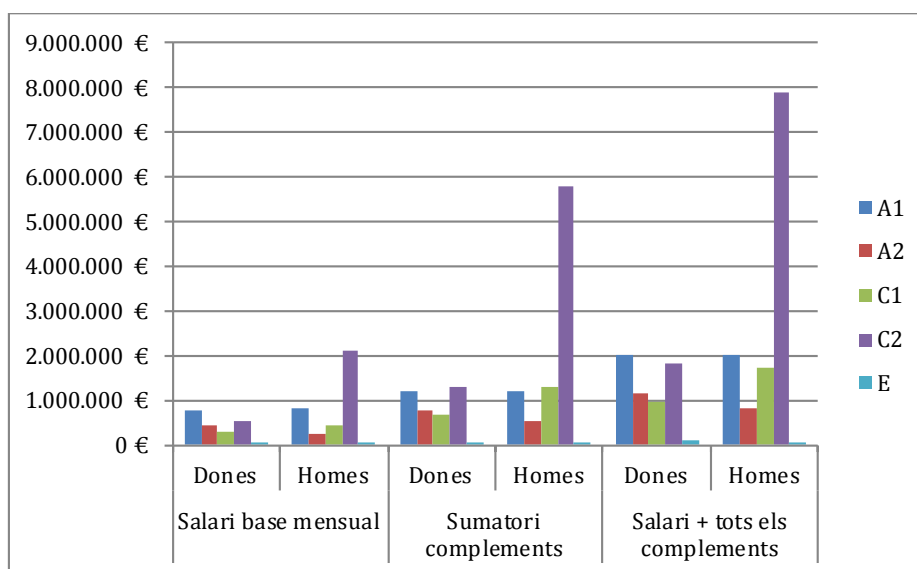
Això podria veure's influït pel fet que qui realitza **jornades parcials** a l'Ajuntament són més dones que homes. Concretament, de 412 persones que realitzen jornades inferiors a les 37,5 hores setmanals, 246 són dones i 166 són homes, el que suposa que el 59,71% de les jornades reduïdes de l'Ajuntament són femenines. De totes maneres, aquesta diferència en la **realització de jornades parcials tendeix bastant a la paritat**, i per tant no es pot concloure que sigui explicativa de les diferències en distribució de la despesa en Capítol 1 observades anteriorment.

Quan s'incorpora la variable de **grup professional** a l'anàlisi, i tenint en compte que el salari total que reben les persones treballadores de l'Ajuntament s'integra per **salari base i complements**, els resultats són els que mostra la taula 4 i el gràfic 4.

Taula 4. Despesa mensual de Capítol 1 per sexe i grup professional

| | Núm. | | Salari base mensual | | Sumatori complements | | Salari + tots els complements | |
|--------------|--------------|--------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-------------------------------|-----------------------|
| | Dones | Homes | Dones | Homes | Dones | Homes | Dones | Homes |
| A1 | 547 | 490 | 785.904,24€ | 829.712,03€ | 1.212.608,13€ | 1.193.946,59€ | 1.998.512,37€ | 2.023.658,62€ |
| A2 | 418 | 264 | 418.529,90€ | 256.678,74€ | 750.884,22€ | 551.419,85€ | 1.169.414,12€ | 808.098,59€ |
| C1 | 411 | 606 | 299.191,54€ | 440.701,38€ | 670.506,44€ | 1.269.968,17€ | 969.697,98€ | 1.710.669,55€ |
| C2 | 820 | 2981 | 537.646,34€ | 2.108.233,71€ | 1.288.928,04€ | 5.788.727,73€ | 1.826.574,38€ | 7.896.961,44€ |
| E | 47 | 10 | 26.036,12€ | 5.539,60€ | 52.244,82€ | 11.334,99€ | 78.280,94€ | 16.874,59€ |
| Total | 2.243 | 4.351 | 2.067.308,14€ | 3.640.865,46€ | 3.975.171,65€ | 8.815.397,33€ | 6.042.479,79€ | 12.456.262,79€ |

Gràfic 4. Despesa mensual de Capítol 1 per sexe i grup professional



El primer que s'observa en el gràfic 4 és **l'elevat pes dels complements salarials** respecte el salari base. Es calcula que, aproximadament, el salari base és un terç del salari total i els altres dos terços vénen dels complements salarials.

A més, l'anàlisi per grups professionals i sexe permet veure que **la despesa municipal en Capítol 1 es concentra en els homes de la categoria C2** que, precisament, és el més nombrós ja que és on s'enquadren la majoria d'agents de la GUB. Per tant, resulta necessari repetir l'anàlisi excloent-ne la plantilla uniformada.

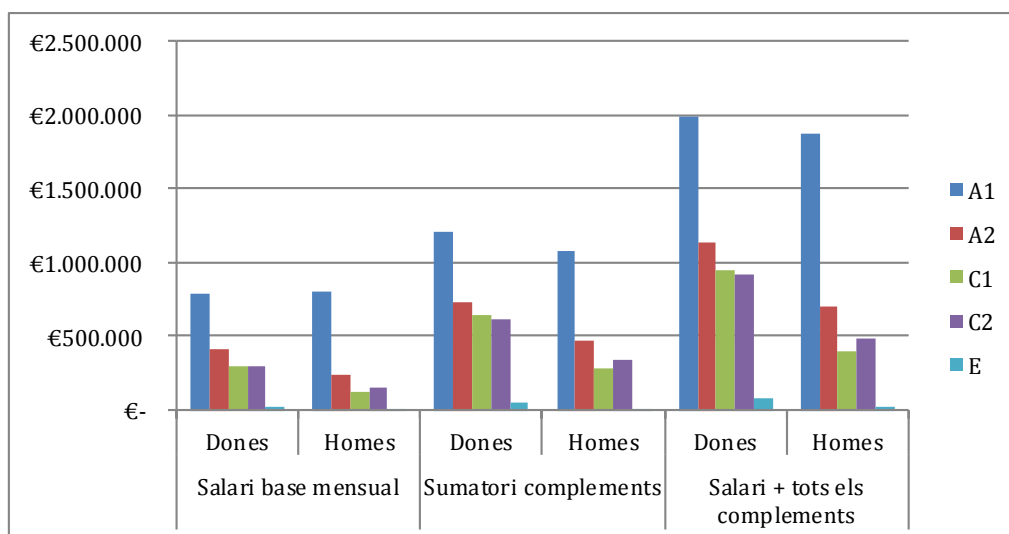
Taula 5. Despesa mensual de Capítol 1 per sexe i grup professional sense GUB i SPEIS

| | Núm. | | Salari base mensual | | Sumatori complements | | Salari + tots els complements | |
|--------------|--------------|--------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-------------------------------|----------------------|
| | Dones | Homes | Dones | Homes | Dones | Homes | Dones | Homes |
| A1 | 545 | 464 | 783.663,94€ | 800.588,13€ | 1.204.164,94€ | 1.079.578,25€ | 1.987.828,88€ | 1.880.166,38€ |
| A2 | 409 | 239 | 409.812,77€ | 232.464,49€ | 729.999,87€ | 472.709,19€ | 139.812,64€ | 705.173,68€ |
| C1 | 402 | 167 | 292.646,47€ | 121.447,41€ | 650.602,43€ | 281.060,59€ | 943.248,90€ | 402.508,00€ |
| C2 | 487 | 247 | 295.600,73€ | 149.496,75€ | 622.082,54€ | 336.018,55€ | 917.683,27€ | 485.515,30€ |
| E | 47 | 10 | 26.036,12€ | 5.539,60€ | 52.244,82€ | 11.334,99€ | 78.280,94€ | 16.874,59€ |
| Total | 1.890 | 1.127 | 1.807.760,03€ | 1.309.536,38€ | 3.259.094,60€ | 2.180.701,57€ | 5.066.854,63€ | 3.490.237,95€ |

Tal com s'observa a la taula 5, en general quan es destina més despesa a dones que a homes en un grup professional concret, es deu al fet que hi ha més dones que homes. Per veure les desigualtats que es puguin donar en la distribució de despesa cal dur a terme una anàlisi de bretxa que és el que fem en el punt 3.1.2.

De totes maneres, tal i com ja s'observava al gràfic 2, el gràfic 5 mostra com **la distribució de pressupost municipal de Capítol 1 tendeix a un major equilibri per sexes quan s'exclou la plantilla uniformada**. En tot cas, el grup professional C2 perd protagonisme i, en canvi, tant els homes com les dones de l'A1 passen a ser el grup amb major pes pressupostari. Això és coherent amb l'organització del sistema retributiu municipal.

Gràfic 5. Despesa mensual de Capítol 1 per sexe i grup professional sense GUB i SPEIS



3.1.2 Anàlisi de bretxa salarial entre homes i dones a l'Ajuntament

A continuació es realitza una anàlisi de les diferències salarials entre homes i dones de la plantilla de l'Ajuntament, emmarcades en el Capítol 1 del pressupost municipal. Per a fer-ho, tal i com s'ha explicat anteriorment, s'utilitza el concepte de bretxa salarial que s'analitzarà en base a salari total (és a dir, salari base i complements) i salari total/hora pel conjunt de la plantilla en primera instància, excloent la plantilla uniformada en un segon moment i, finalment, només per GUB i SPEIS. L'anàlisi, a més, també discrimina per grups professionals.

Anàlisi global de bretxa

Taula 6. Bretxa salarial mensual

| | Mitjana de salari + complements | | | Mitjana de salari total/hora | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|-----------|---------------|------------------------------|--------|---------------|
| | Dones | Homes | Bretxa | Dones | Homes | Bretxa |
| Bretxa salarial per tota la plantilla | 2.693,93€ | 2.862,85€ | 5,90% | 18,11€ | 18,39€ | 1,54% |
| Bretxa salarial sense GUB i SPEIS | 2.680,88€ | 3.096,93€ | 13,43% | 18,11€ | 20,22€ | 10,45% |
| Bretxa salarial de GUB i SPEIS | 2.763,81€ | 2.781,03€ | 0,62% | 18,11€ | 17,75€ | -2,01% |

La taula anterior mostra que, pel global de la plantilla municipal, la bretxa que es dona quan sumem **salari base i complements salarials, és del 5,9% a favor dels homes**. Quan s'incorpora la variable jornada (a través del còmput del preu hora) la bretxa resultant es redueix significativament i passa a ser el **del 1,54%, favorable pels homes** també.

Amb tot, tal i com s'ha vist al punt anterior, la realitat de la plantilla uniformada condiona altament els resultats de l'anàlisi. Així, quan s'exclouen GUB i SPEIS de la mostra, la bretxa del **salari mensual i complements** entre homes i dones augmenta significativament passant a ser del **13,43%**. En termes de **salari/hora**, la bretxa es multiplica per 10, augmentant fins el **10,45%**.

Les bretxes que s'observen en la plantilla uniformada són molt més baixes que les que hi ha entre el personal no uniformat. De totes maneres, quan sumem **salari i complements** la bretxa és lleugerament favorable als homes, del **0,62%**. En canvi, quan s'analitza el **preu hora del salari**, la bretxa resulta favorable a les dones, amb un **2,01%**.

Per últim, però no menys important, és rellevant observar que **el salari/hora de les dones es manté a 18,11€ en tots els supòsits**: tant si analitzem la plantilla global com extraient-ne GUB i SPEIS com fent només l'estudi per la plantilla uniformada. El salari/hora pels homes, en canvi, varia significativament, essent de

18,39€ en el primer supòsit, augmentant fins a 20,22% en el segon i disminuint a 17,75€ en el tercer.

Anàlisi de la bretxa en els complements salarials

Una vegada constatada la incidència dels complements en la configuració de les bretxes, es planteja la necessitat d'analitzar-los de forma separada.

Taula 7. Bretxa salarial mensual dels complements

| | Sumatori dels complements | | |
|---------------------------------------|---------------------------|------------|---------------|
| | Dones | Homes | Bretxa |
| Bretxa salarial per tota la plantilla | 1.772,26 € | 2.026,06 € | 12,53% |
| Bretxa salarial sense GUB i SPEIS | 1.724,39 € | 1.934,96 € | 10,88% |
| Bretxa salarial de GUB i SPEIS | 2.028,55 € | 2.057,91 € | 1,43% |

Si s'analitza la bretxa que es dona en els **complements salarials**, s'observa una **bretxa del 12,53% a favor dels homes** quan es considera tota la plantilla de l'Ajuntament. Eliminant GUB i SPEIS de la mostra, la bretxa en els complements és del **10,88%**. I si només tenim en compte la plantilla uniformada, en la línia del que ja passava en la bretxa global, la bretxa disminueix fins al **1,43%** a favor dels homes.

A continuació s'estudia la **bretxa per cada un dels principals complements salarials** existents al sistema retributiu municipal. En aquest sentit, cal tenir en compte que s'identifica una gran diversitat de complements i plusos, alguns dels quals fan referència a col·lectius o grups professionals molt concrets. Per això, en aquesta anàlisi només s'han escollit aquells que pràcticament cobra tota la plantilla encara que sigui en quanties molt diverses. Es tracta dels complements d'antiguitat, destinació, específic i personal de migració.

Tal i com s'explica al II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2019, el **complement de destinació** retribueix el nivell del lloc de treball desenvolupat en funció del grup de titulació, la responsabilitat de direcció o comandament, especialització i complexitat de la tasca.

Per la seva banda, el **complement específic** retribueix les condicions particulars dels llocs de treball segons consti en el catàleg de llocs de treball tenint en compte els factors de responsabilitat i dificultat tècnica, especial dedicació, emergències socials, perillositat, incompatibilitat, distribució de jornada, dedicació o rotació de cossos especials.

El **complement personal de migració** té com objectiu compensar les diferències retributives que es poguessin generar per cada persona com a resultat del procés de migració entre el catàleg anterior i el nou catàleg (SOM).

Per últim, el **complement d'antiguitat** va associat al temps treballat per cada persona a l'organització. Per tant, no està vinculat a les característiques del lloc de treball.

Tenint en compte les característiques de cada un dels complements descrits, cal entendre que el d'antiguitat és el que té menys marge de discrecionalitat en el seu atorgament ja que reconeix una dada objectiva, que és el temps treballat a qualsevol administració pública. L'específic i el de destinació, en canvi, retribueixen qüestions amb més marge de subjectivitat ja que impliquen una valoració prèvia sobre què és important en un lloc de treball.

Taula 8. Bretxa salarial mensual per cada un dels principals complements salarials

| Tota la plantilla | | | | |
|-------------------|------------|------------|------------|-------------------|
| | Antiguitat | Destinació | Específic | Personal Migració |
| Dones | 171,69 € | 457,73 € | 915,90 € | 100,63 € |
| Homes | 150,49 € | 404,55 € | 1.258,03 € | 122,84 € |
| Bretxa | -14,09% | -13,15% | 27,20% | 18,08% |
| Sense GUB i SPEIS | | | | |
| | Antiguitat | Destinació | Específic | Personal Migració |
| Dones | 177,52 € | 476,18 € | 828,96 € | 100,63 € |
| Homes | 191,45 € | 518,08 € | 869,80 € | 122,95 € |
| Bretxa | 7,28% | 8,09% | 4,70% | 18,15% |
| Només GUB i SPEIS | | | | |
| | Antiguitat | Destinació | Específic | Personal Migració |
| Dones | 140,48 € | 364,73 € | 1.339,78 € | |
| Homes | 136,17 € | 367,60 € | 1.374,43 € | 93,22 € |
| Bretxa | -3,16% | 0,78% | 2,52% | 100,00% |

La taula 8 mostra que, en l'anàlisi dels **complements pel conjunt de la plantilla**, sorgeix un escenari de **bretxes elevades**. Amb tot, mentre que els d'antiguitat i destinació presenten bretxes favorables a les dones, del 14,09% i del 13,25% respectivament, l'específic mostra una bretxa molt alta, del 27,20% a favor dels homes. De la mateixa manera, la bretxa del complement personal de migració pel conjunt de la plantilla és del 18,08% a favor dels homes.

Quan s'extreu la plantilla uniformada de la mostra, les bretxes canvien significativament. En general no són tan elevades però esdevenen totes favorables als homes i destaca la bretxa del 18,15% en el complement personal de migració.

Per últim, si només es té en compte GUB i SPEIS, s'observa que l'anàlisi del complement personal de migració deixa de ser pertinent perquè no hi ha cap dona que el cobri i només el perceben 2 homes. En el cas dels altres complements, les bretxes esdevenen baixes i la d'antiguitat torna a ser favorable a les dones.

Anàlisi de la bretxa segons grups professionals

Com s'ha fet fins ara, l'anàlisi de la bretxa per grups professionals es farà analitzant per separat el global de la plantilla, la plantilla excloent GUB i SPEIS, i l'anàlisi específic de GUB i SPEIS.

Taula 9. Bretxa salarial mensual segons grups professionals del global de la plantilla

| | Núm. | | Mitjana de salari + complements | | | Mitjana de salari total/hora | | |
|--------------|--------------|--------------|---------------------------------|-------------------|--------------|------------------------------|----------------|--------------|
| | Dones | Homes | Dones | Homes | Bretxa | Dones | Homes | Bretxa |
| A1 | 547 | 490 | 3.653,59 € | 4.129,92 € | 11,53% | 24,19 € | 26,28 € | 7,93% |
| A2 | 418 | 264 | 2.797,64 € | 3.060,98 € | 8,60% | 19,05 € | 20,22 € | 5,76% |
| C1 | 411 | 606 | 2.359,36 € | 2.822,89 € | 16,42% | 15,95 € | 18,22 € | 12,44% |
| C2 | 820 | 2981 | 2.227,53 € | 2.649,10 € | 15,91% | 15,03 € | 16,99 € | 11,51% |
| E | 47 | 10 | 1.665,55 € | 1.687,46 € | 1,30% | 11,21 € | 11,10 € | -1,00% |
| Total | 2.243 | 4.351 | 2.693,93 € | 2.862,85 € | 5,90% | 18,11 € | 18,39 € | 1,54% |

Tal i com s'observa a la taula 9, **quan es realitza l'anàlisi per grups professionals, pràcticament totes les bretxes són favorables als homes**. Això s'explica per la segregació vertical que es dona a l'Ajuntament, tal i com es va identificar en la diagnosi del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2019, que fa que dins d'un mateix grup professional, els homes ocupin nivells més alts que les dones.

Quan sumem salari base i complements trobem que la bretxa és sempre favorable als homes. Les diferències més significatives es troben en els grups C1 (16,42%) i C2 (15,91%), seguits dels grups A1 (11,53%) i A2 (8,6%). De nou, l'efecte de la plantilla uniformada té molt pes en les diferències salarials en les categories C1 i C2, i probablement, la segregació vertical el té en les categories A1 i A2.

En la mitjana del salari/hora també s'observa que el patró és el mateix que en el cas anterior: les bretxes més altes estan al grup C1 (12,44%) i C2 (11,51%), seguits dels grups A1 (7,93%) i A2 (5,76%).

A continuació s'explora la bretxa salarial mensual segons grups professionals excloent de l'anàlisi GUB i SPEIS.

Taula 10. Bretxa salarial mensual segons grups professionals de la plantilla sense GUB i SPEIS

| | Núm. | | Mitjana de salari + complements | | | Mitjana de Salari total/hora | | |
|--------------|-------|-------|---------------------------------|------------|---------------|------------------------------|---------|---------------|
| | Dones | Homes | Dones | Homes | Bretxa | Dones | Homes | Bretxa |
| A1 | 545 | 464 | 3.647,39 € | 4.052,08 € | 9,99% | 24,16 € | 25,82 € | 6,42% |
| A2 | 409 | 239 | 2.786,83 € | 2.950,52 € | 5,55% | 19,03 € | 19,65 € | 3,18% |
| C1 | 402 | 167 | 2.346,39 € | 2.410,23 € | 2,65% | 15,90 € | 16,42 € | 3,15% |
| C2 | 487 | 247 | 1.884,36 € | 1.965,65 € | 4,14% | 13,04 € | 13,19 € | 1,10% |
| E | 47 | 10 | 1.665,55 € | 1.687,46 € | 1,30% | 11,21 € | 11,10 € | -1,00% |
| Total | 1.890 | 1.127 | 2.680,88 € | 3.096,93 € | 13,43% | 18,11 € | 20,22 € | 10,45% |

La taula 10 mostra com **sumant salari base i complements totes les bretxes són favorables als homes en tots els grups professionals, situant-se la bretxa més alta en el grup A1 (9,99%)**.

En la mitjana salarial per hora, totes les bretxes són també favorables als homes, excepte en el grup més baix (E) que és lleugerament superior per les dones (de l'1%).

I per últim, es realitza l'anàlisi específic de la bretxa salarial per grups professionals a GUB i SPEIS.

Taula 11. Bretxa salarial mensual segons grups professionals a GUB i SPEIS

| | Núm. | | Mitjana de salari + complements | | | Mitjana de Salari total/hora | | |
|--------------|-------|-------|---------------------------------|------------|--------------|------------------------------|---------|---------------|
| | Dones | Homes | Dones | Homes | Bretxa | Dones | Homes | Bretxa |
| A1 | 2 | 26 | 5.341,75 € | 5.518,93 € | 3,21% | 33,39 € | 34,49 € | 3,21% |
| A2 | 9 | 25 | 3.289,05 € | 4.117,00 € | 20,11% | 20,31 € | 25,64 € | 20,77% |
| C1 | 9 | 439 | 2.938,79 € | 2.979,87 € | 1,38% | 18,37 € | 18,90 € | 2,84% |
| C2 | 333 | 2.734 | 2.729,40 € | 2.710,84 € | -0,68% | 17,95 € | 17,33 € | -3,55% |
| Total | 353 | 3.224 | 2.763,81 € | 2.781,03 € | 0,62% | 18,11 € | 17,75 € | -2,01% |

Es pot observar a la taula 11 que tant **sumant salari i base i complements, com segons el salari/hora** es dona una bretxa molt elevada en el grup A2 a favor dels homes i baixa tot i que també favorable als homes en els grups A1 i C1. Al grup més baix, C2, la bretxa és lleugerament favorable a les dones en els dos casos.

Caldria, doncs, una anàlisi en profunditat del grup A2 perquè la bretxa és molt alta a favor dels homes.

Anàlisi de la bretxa en els complements segons grups professionals

A continuació es fa una anàlisi específica de bretxa en els complements salarials en funció dels grups professionals; primer pel global de la plantilla, després exclouent-ne els cossos uniformats, i finalment només a GUB i SPEIS.

Taula 12. Bretxa salarial en els complements segons grups professionals del global de la plantilla

| | Núm. | | Mitjana de sumatori complements | | |
|--------------|--------------|--------------|---------------------------------|-------------------|---------------|
| | Dones | Homes | Dones | Homes | Bretxa |
| A1 | 547 | 490 | 2.216,83 € | 2.436,63 € | 9,02% |
| A2 | 418 | 264 | 1.796,37 € | 2.088,71 € | 14,00% |
| C1 | 411 | 606 | 1.631,40 € | 2.095,66 € | 22,15% |
| C2 | 820 | 2981 | 1.571,86 € | 1.941,87 € | 19,05% |
| E | 47 | 10 | 1.111,59 € | 1.133,50 € | 1,93% |
| Total | 2.243 | 4.351 | 1.772,26 € | 2.026,06 € | 12,53% |

A la taula 12 s'aprecia que si analitzem només el **sumatori de complements salarials per categoria, la bretxa és sempre favorable als homes**. Aquesta és especialment alta en els grups C1 (22,15%) i C2 (19,05%). De nou, la presència de la GUB en aquests grups pot estar fent decantar fortament la bretxa en favor dels homes ja que, tal i com s'ha vist a l'anàlisi de despesa global (punt 3.1.1), la plantilla uniformada és un col·lectiu que té assignat un nombre elevat de complements. En els grups A1 i A2 les bretxes també són substancials: els homes del grup A1 cobren un 9,02% més que les seves homòlogues en concepte de complements salarials, i els homes del grup A2 un 14% més.

Taula 13. Bretxa salarial en els complements segons grups professionals de la plantilla sense GUB i SPEIS

| | Núm. | | Mitjana de sumatori complements | | |
|--------------|--------------|--------------|---------------------------------|-------------------|---------------|
| | Dones | Homes | Dones | Homes | Bretxa |
| A1 | 545 | 464 | 2.209,48 € | 2.326,68 € | 5,04% |
| A2 | 409 | 239 | 1.784,84 € | 1.977,86 € | 9,76% |
| C1 | 402 | 167 | 1.618,41 € | 1.683,00 € | 3,84% |
| C2 | 487 | 247 | 1.277,38 € | 1.360,40 € | 6,10% |
| E | 47 | 10 | 1.111,59 € | 1.133,50 € | 1,93% |
| Total | 1.890 | 1.127 | 1.724,39 € | 1.934,96 € | 10,88% |

En el cas dels complements salarials de la plantilla sense GUB i SPEIS, tal i com es veu a la taula 13, totes les bretxes són favorables als homes, en tots els

grups professionals. La més alta la trobem en el grup A2, que presenta una bretxa del 9,76%.

Taula 14. Bretxa salarial en els complements segons grups professionals a GUB i SPEIS

| | Núm. | | Mitjana de sumatori complements | | |
|--------------|-------|-------|---------------------------------|------------|--------------|
| | Dones | Homes | Dones | Homes | Bretxa |
| A1 | 2 | 26 | 4.221,60 € | 4.398,78 € | 4,03% |
| A2 | 9 | 25 | 2.320,48 € | 3.148,43 € | 26,30% |
| C1 | 9 | 439 | 2.211,56 € | 2.252,64 € | 1,82% |
| C2 | 333 | 2734 | 2.002,54 € | 1.994,41 € | -0,41% |
| Total | 353 | 3.224 | 2.028,55 € | 2.057,91 € | 1,43% |

A GUB i SPEIS, pel que fa al **sumatori de complements**, s'identifica una **bretxa elevadíssima en favor dels homes en el grup A2: del 26,3%**. A la resta de categories les bretxes són baixes. En el cas d'A1 i C1 és favorable als homes (del 4,03% i 1,82% respectivament) i en el C2 és lleugerament favorable a les dones amb un 0,41%.

3.1.3 Conclusions de l'anàlisi de Capítol 1

Principals resultats:

En relació a la **despesa global** de l'Ajuntament en el seu Capítol 1:

- Les dones representen el 34,02% de la plantilla global de l'Ajuntament i reben el 32,66% del total de despesa en Capítol 1. Els homes, en canvi, suposen el 65,98% de la plantilla i perceben el 67,34% del pressupost.
- El salari base és un terç del salari total i els altres dos terços vénen dels complements salarials.
- Extraient de l'anàlisi la plantilla uniformada, les dones suposen un 62,65% de la plantilla no uniformada i reben un 59,21% del pressupost de Capítol 1, i els homes són el 37,35% i reben el 40,79%.
- Per tant, quan es relaciona el volum d'homes i dones amb la despesa s'observa que **proporcionalment es destina una major despesa als homes que a les dones.**

Pel que fa a la **bretxa salarial** entre homes i dones a l'Ajuntament:

- La bretxa salarial mensual **és del 5,9% a favor dels homes**. Aquesta xifra **augmenta fins el 13,43% quan s'elimina de la mostra a la plantilla uniformada**.
- Els complements salarials són determinants en la bretxa salarial per sexe a l'Ajuntament, augmentant molt les diferències entre homes i dones, i beneficiant als homes. Així, **la bretxa que es dona en el sumatori de complements salarials és del 12,53% a favor dels homes** quan es considera tota la plantilla de l'Ajuntament. Eliminant GUB i SPEIS de la mostra, la bretxa en els complements és del 10,88%.
- En l'anàlisi dels **principals complements pel conjunt de la plantilla**, sorgeix un escenari de **bretxes elevades**. Amb tot, mentre que el d'antiguitat i destinació presenten bretxes favorables a les dones, del 14,09% i del 13,25% respectivament, l'específic mostra una bretxa molt alta, del **27,20%** a favor dels homes. La bretxa del complement personal de migració pel conjunt de la plantilla és del **18,08%** a favor dels homes.
- En termes generals, les bretxes són superiors a la plantilla no uniformada que a la uniformada.
- Quan es realitza l'anàlisi per **grups professionals** s'observa que pràcticament **totes les bretxes són favorables als homes**.
- En el **sumatori de complements salarials per categoria**, també es pot **observar que la bretxa és sempre favorable als homes**. Aquesta és especialment alta en els grups C1 amb un 22,15% i C2 amb el 19,05%.

Recomanacions:

- Per tal de poder realitzar una **anàlisi completa de la despesa de personal a l'Ajuntament**, caldria poder incorporar també la despesa de personal que actualment no està recollida a Capítol 1, com pot ser la corresponent als instituts i organismes autònoms que es finança a través de transferències corrents del Capítol 4.
- Al llarg de tota l'anàlisi s'ha posat de relleu **l'impacte que la composició de la plantilla per sexe té en els resultats de distribució de la despesa de Capítol 1**. És a dir, el pes de determinats col·lectius, que en aquest cas són GUB i SPEIS, fortament masculinitzats, fa variar fortament els resultats de l'anàlisi, tant pel que fa a la despesa com a la bretxa salarial. Per tant, es fa necessari dissenyar i aplicar **mecanismes per a re-equilibrar la composició de la plantilla i fer-la més paritària**. En aquesta línia, cal recordar que el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2019 ja incorpora actuacions en aquest sentit i, així doncs, només resta implementar-les en els propers anys.

- D'altra banda, s'ha fet palès **l'impacte dels complements salarials** en la generació de desigualtats entre dones i homes. Convé, en aquest sentit, dur a terme una actuació de revisió dels mateixos des de la perspectiva de gènere. Això implica, necessàriament, una **revisió dels criteris de valoració i assignació** d'aquests complements.
- En tot cas, i en concordança amb la tasca que ja s'està realitzant en el marc del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2019, **caldrà fer una anàlisi en profunditat de totes les bretxes superiors al 4%**, que permeti aprofundir en la bretxa segons **nivells** dintre dels grups professionals que, alhora, tingui en compte l'impacte de les segregacions horitzontals i verticals, i que proposi **mesures correctores**⁶.

⁶ Per més informació veure l'actuació 19 del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2019 a: http://aspire.ajuntament.barcelona.cat/sites/default/files/docs/pla_igualtat_revisat.pdf

3.2 Anàlisi dels Capítols 2 i 4

La informació obtinguda per al present informe ha permès fer una anàlisi qualitativa dels Capítols 2 i 4 (“Despeses en béns corrents” i “Transferències corrents”). En properes edicions esdevindrà també en quantitativa. En aquest apartat, en primer lloc s’assenyalen aspectes de l’enfocament metodològic i en segon terme, es presenta l’anàlisi de gènere dels programes seleccionats.

3.2.1 Selecció de programes

Donat el considerable volum pressupostari de l’Ajuntament de Barcelona, **s’ha fet ús de l’actual estructura de pressupost executiu per programes fragmentant l’anàlisi en diferents fases.** S’han seleccionat alguns programes per ser abordats en aquest informe preliminar, planificant afegir la resta de programes els propers anys del present mandat. **Els criteris que s’han fet servir per a la prioritització es basen en identificar aquells programes amb major incidència tant en la desigualtat de gènere com en les condicions d’existència de dones i homes.** La selecció s’ha dut a terme assignant valors del 0 al 3 als següents criteris:

- A. “En quin grau el programa incideix en les condicions de vida de dones i homes?”
- B. “En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?”

L’aplicació d’aquests criteris sobre el total de 115 programes va resultar en una selecció de 34 programes pressupostaris. El procés d’obtenció d’informació ha estat suficient per a **prendre en consideració un total de 20 fitxes de programa. La xifra és especialment rellevant si tenim en compte que hi ha concentrats els programes més sensibles i transcendentals al gènere.** A continuació presentem la llista de programes classificats segons **la seva pertinença al Pla per la Justícia de Gènere.** El Pla és l’eix vertebrador de la distribució dels programes segons els àmbits en que es vol incidir en la igualtat de gènere durant els propers anys. A la següent taula també podem observar el valor que se’ls ha assignat respecte els criteris de rellevància de gènere. L’assignació pressupostaria que hi consta fa referència estrictament als Capítols 2 i 4, que són objecte de la nostra anàlisi.

Taula 15. Programes seleccionats per eixos, rellevància de gènere i assignació

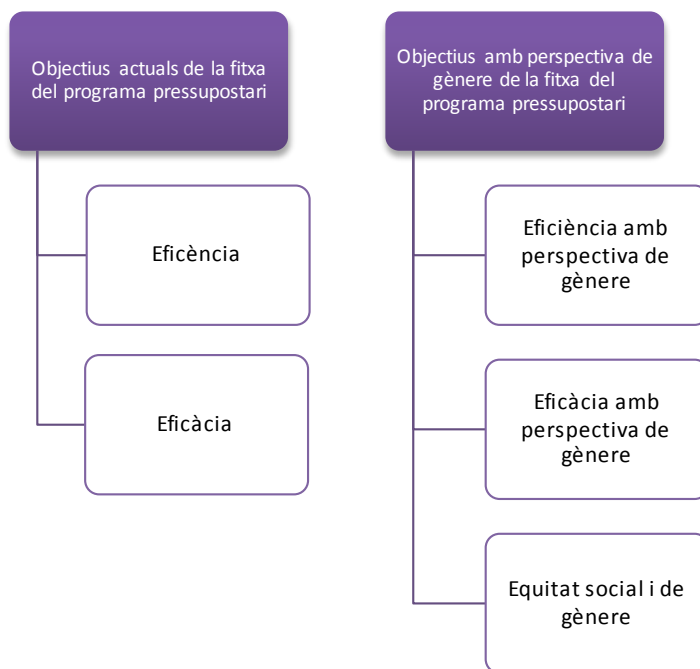
| Eix del Pla per la Justícia de Gènere | Programa pressupostari | A | B | Pressupost assignat als Capítols 2 i 4 |
|--|--|---|---|--|
| Canvi Institucional | Estadístiques i estudis municipals | 3 | 3 | 537.525,80 € |
| | Promoció de les dones | 3 | 3 | 1.046.944,94 € |
| Economia per a la Vida i Organització del Temps | Atenció a la gent gran | 3 | 3 | 32.027.467,34 € |
| | Atenció a les persones discapacitades | 3 | 3 | 10.668.077,70 € |
| | Atenció infància adolescència | 3 | 2 | 3.188.053,82 € |
| | Atenció persones en situació pobresa-risc-exclusió | 3 | 3 | 36.347.298,92 € |
| | Funcionament d'escoles bressol municipals | 3 | 3 | 33.376.191,52 € |
| | Serveis socials bàsics | 3 | 3 | 140.935.753,61€ |
| Ciutat de Drets | Arts escèniques i música | 2 | 3 | 17.219.551,33 € |
| | Assistència sanitària | 3 | 3 | 2.248.848,00 € |
| | Atenció a grups i comunitats | 2 | 2 | 619.200,00 € |
| | Atenció a la immigració | 3 | 2 | 7.411.204,56 € |
| | Museus i arts plàstiques | 2 | 3 | 48.067.327,66 € |
| | Promoció cultural | 3 | 3 | 17.748.245,37 € |
| | Promoció i protecció de la salut | 3 | 3 | 19.998.074,85 € |
| Barris Habitables i Inclusius | Altres transports de viatgers | 3 | 2 | 16.809.054,00 € |
| | Mercats, proveïments i llotges | 2 | 3 | 2.165.090,00 € |
| | Mobilitat | 3 | 2 | 13.113.593,41 € |
| | Seguretat ciutadania | 3 | 2 | 12.859.445,38 € |
| Vides Lliures de Violències Masclistes | Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat | 3 | 3 | 9.457.850,81 € |

3.2.2 Eficàcia, eficiència i equitat

Per elaborar el pressupost i avaluar l'eficiència i eficàcia, la **Direcció Estratègica de Pressupostos i Política Fiscal sol·licita als operadors de cada un dels programes pressupostaris anualment una fitxa amb d'indicadors del programa**. Allà es diferencia el valor previst per l'any corrent i els valors reals dels darrers dos anys.

L'anàlisi de la fitxa model ha posat de manifest que, en moltes ocasions, aquests indicadors són cecs al gènere i no permeten fer aflorar les desigualtats entre dones i homes. Per tant, **s'ha preparat una fitxa (annex I) en paral·lel que fes referència exclusiva al gènere, afegint a una eficiència i eficàcia revisades en clau de gènere, el concepte d'equitat social**. En ella es demanava **una descripció** de en què contribueix el programa en qüestió a la igualtat, **quines accions** es planificaven per al proper període pressupostari per assolir la igualtat, i

una bateria d'indicadors per avaluar l'impacte de gènere que tenia el programa. Aquestes fitxes s'han enviat des de la Direcció de Pressupostos i Política Fiscal als sector orgànics, i aquests a les gerències responsables dels programes.



L'assoliment de les fitxes correctament emplenades ha estat un repte que plantegem com a objectiu de millora de cara a l'any que ve. Ha estat oportú fer un acompanyament a algunes de les persones que han hagut de recollir les dades segregades, doncs **sovint suposa un repte tècnic que encara no s'havia atès fins al moment.** Especialment han estat necessaris nous indicadors per cada programa des d'una perspectiva de gènere, on eficàcia i eficiència incloguin també l'equitat social i de gènere.

A més de la necessitat d'obtenir dades quantitatives dels programes, l'anàlisi que es planteja és un híbrid entre el quantitatiu i el qualitatiu. Cal elaborar un diagnòstic d'impacte de gènere a partir de les dades d'activitat desagregades en els indicadors, però també fer-ho de manera lligada als diagnòstics qualitius de la realitat de les dones i als objectius de gènere plantejats per l'Ajuntament de Barcelona. Això vol dir analitzar si els objectius estratègics i les actuacions evidenciades a cada programa s'adapten a les aspiracions per a assolir la igualtat de gènere. Així mateix, **no només cal combinar l'anàlisi qualitatiu i quantitatiu, sinó també els derivats de diagnòstics generals d'altres estudis pertinents.** En propers informes incorporarem xifres de partides pressupostàries, assolint aquest híbrid analític.

Per a la valoració dels objectius dels programes, aquests s'han contrastat amb els objectius establerts pel Pla per la Justícia de Gènere 2016-2020 i pel PAM. El Pla per la Justícia de Gènere ha esdevingut, per tant, la guia estratègica amb la que es

comparen els objectius que plantegen els programes a l'hora de cercar la igualtat entre dones i homes.

3.2.3 Anàlisi agregat de les fitxes de programa

En el present apartat **s'analitza l'impacte de gènere de la despesa de l'Ajuntament de Barcelona en les partides dels Capítols 2 i 4** del pressupost municipal.

L'anàlisi de la perspectiva de gènere en els Capítols 2 i 4 s'ha realitzat sobre un total **de 20 programes pressupostaris**, que tenen una dotació econòmica global de 622.653.043,85€, però que si fem referència específica als **Capítols 2 i 4 tenen 425.844.799,02€ assignats**, fet que suposa quasi un **20%** del pressupost de les despeses corrents.

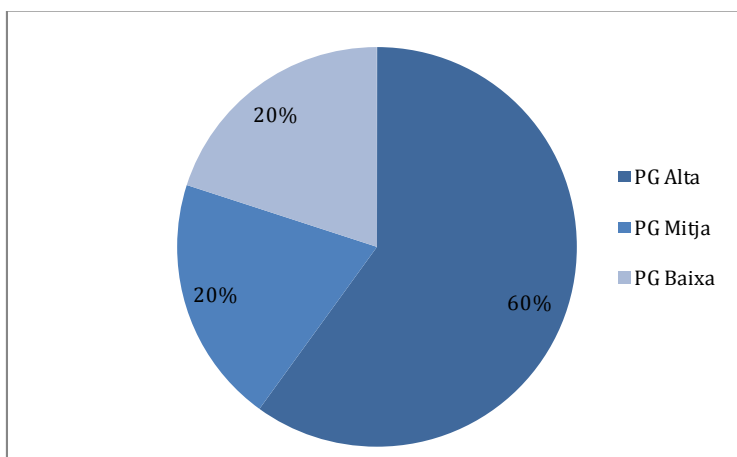
L'anàlisi d'impacte de gènere de la despesa de Capítols 2 i 4 s'ha realitzat sobre la base de la **informació aportada per cada un dels 20 programes** esmentats, en relació a com el programa contribueix a la igualtat entre dones i homes, a les actuacions proposades per incidir en la igualtat de gènere i als indicadors facilitats. A partir d'aquesta anàlisi **s'han classificat els programes en funció de dos aspectes clau per l'estudi d'impacte de gènere: grau en que el programa incorpora la perspectiva de gènere i impacte de gènere del programa**. Cada una de les fitxes d'anàlisi dels programes pot consultar-se a l'annex.

Aquest apartat s'estructura en 4 parts. La primera aborda l'anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere als programes. La segona inclou l'estudi de l'impacte de gènere de la despesa. A la tercera es realitza una anàlisi global de l'impacte de gènere dels programes pressupostaris d'acord amb els eixos del Pla per la Justícia de Gènere al que pertanyen i, per últim, s'aporten conclusions i recomanacions.

3.2.3.1 Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere dels programes

El gràfic següent mostra la distribució dels programes analitzats en funció del grau d'incorporació de la perspectiva de gènere.

Gràfic 6. Distribució dels programes en relació al seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG)



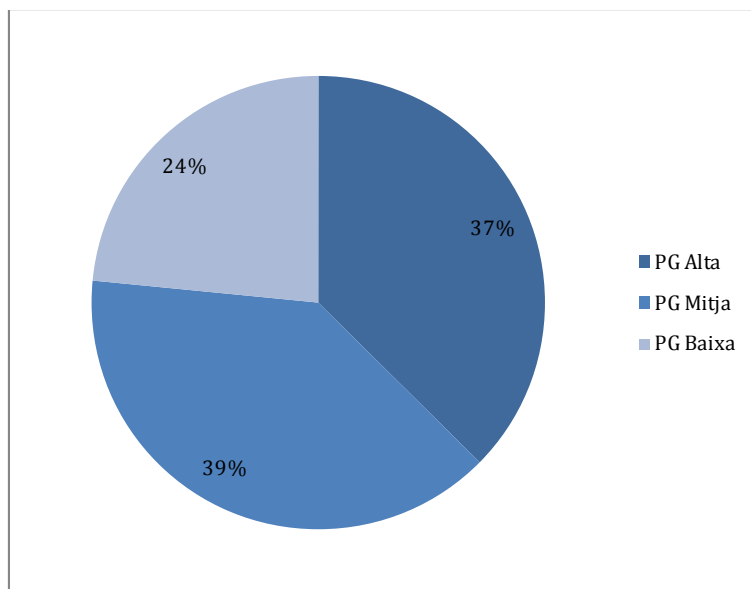
La majoria dels programes analitzats (un 60%) presenta una **incorporació alta de la perspectiva de gènere, en el sentit que, tant en la seva descripció com en les actuacions i indicadors, visibilitzen la realitat de les dones, les desigualtats que existeixen i treballen tenint-ho en compte**. Així mateix, les seves descripcions i accions van en la línia del Pla de Justícia de Gènere.

Un 20% de programes incorpora només en part la perspectiva de gènere. Així, la incorporen en algunes actuacions o indicadors, sense fer cap anàlisi sobre la situació de les dones en el seu àmbit concret. Es tracta dels 4 programes següents: serveis socials bàsics, atenció a les persones discapacitades, assistència sanitària i seguretat ciutadana. Són programes de diferent índole però que en tots els casos tenen incidència en les condicions i qualitat de vida de les persones, de forma que és important que la perspectiva de gènere s'incorpori plenament.

El 20% restant no incorpora, o ho fa només molt parcialment, la perspectiva de gènere. Es tracta de 4 programes que no visibilitzen o no tenen en compte la situació de les dones en l'àmbit concret ni es plantegen actuacions per a contribuir a la igualtat. Són els 3 programes analitzats de l'àmbit de cultura i d'altres transports de viatgers (Bicing). Són àmbits en els que, en general, s'han desenvolupat polítiques des de paràmetres androcèntrics sense visibilitzar ni tenir en compte les situacions específiques de les dones o les seves aportacions.

L'anàlisi del grau d'incorporació de la perspectiva de gènere cal realitzar-la sobretot des de l'òptica del volum pressupostari que representen els programes. Així, a nivell agregat, tal i com mostra el gràfic següent, **els programes que incorporen de forma alta la perspectiva de gènere suposen un 37% del pressupost analitzat, els que la incorporen de forma mitja un 39%, i els que ho fan de forma baixa, un 24%**.

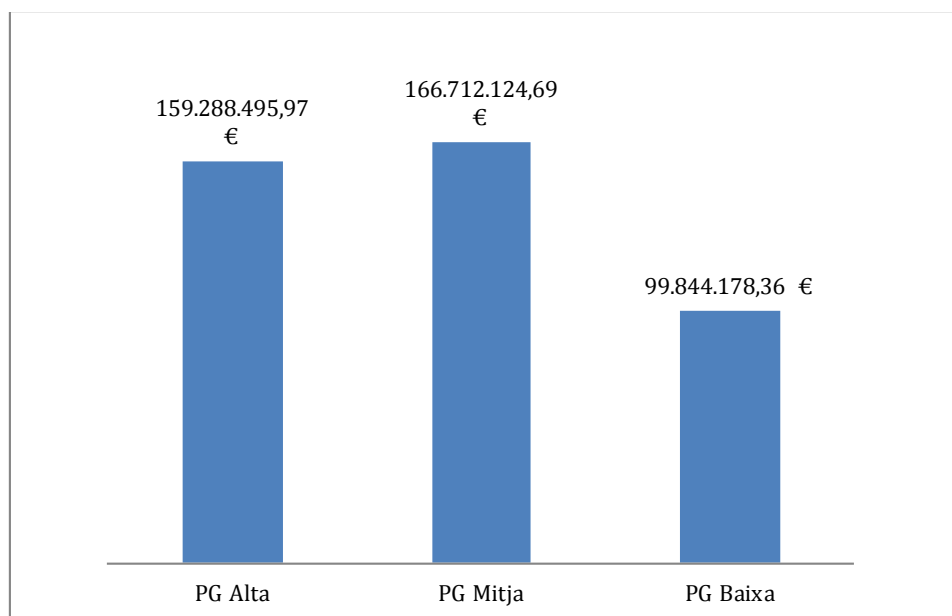
Gràfic 7. Distribució pressupostària dels programes segons seu grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG)



Es detecten, doncs, algunes diferències entre les dues distribucions que recullen els gràfics anteriors. Així, la més significativa és que mentre que els programes que incorporen la perspectiva de gènere de forma elevada suposaven el 60% en nombre, el seu volum pressupostari només és del 37% del total analitzat. En canvi, els programes que incorporen la perspectiva de gènere de forma mitja, passen de representar el 20% en termes numèrics a suposar el 39% del pressupost que s'ha estudiat en aquest informe. És a dir, s'inverteix en part el pes representatiu d'ambdós grups.

Per **quantia pressupostària**, els programes que incorporen de forma mitja la perspectiva de gènere representen 166.712.124,69€. A continuació, els programes amb una alta incorporació de la perspectiva de gènere suposen 159.288.495,97€ del pressupost. Finalment, un volum de programes equivalent a 99.844.178,36€ no incorporen o ho fan només molt parcialment la perspectiva de gènere.

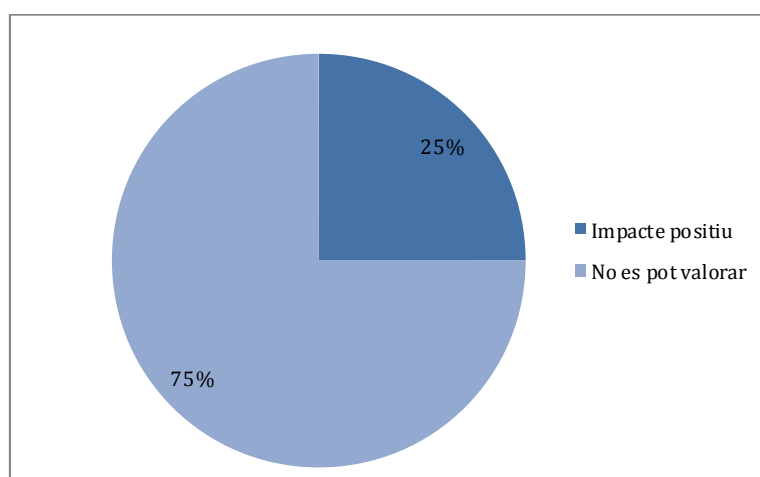
Gràfic 8. Quantia de pressupost en relació al grau d'incorporació de la perspectiva de gènere (PG) dels programes.



3.2.3.2 Anàlisi de l'impacte de gènere de la despesa dels programes

Pel que fa a l'anàlisi de l'impacte de gènere, dels 20 programes analitzats, per la gran majoria (un 75%) no es pot valorar el seu impacte de gènere. Pel 25% restant, s'ha pogut estimar un impacte positiu, tal i com mostra el gràfic següent.

Gràfic 9. Distribució dels programes segons l'impacte de gènere



El fet que en aquest primer informe d'impacte de gènere dels pressupostos municipals, no s'hagi pogut estimar l'impacte per la majoria de programes analitzats és degut, principalment, a la **no disponibilitat d'indicadors i dades rellevants des d'una perspectiva de gènere dels diferents programes**. La manca d'aquestes dades, així com la dificultat de poder fer comparativa d'un any a un altre i estimar si el programa està incidint en la millora de les desigualtats i bretxes detectades, també dificulta aquesta anàlisi.

En el cas del **25% de programes pels que s'ha estimat un impacte positiu, s'ha comptat amb una diagnosi de gènere, amb indicadors concrets, i amb accions previstes per a corregir les desigualtats detectades**. És el cas dels programes següents:

- Atenció a la gent gran.
- Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat.
- Promoció i protecció de la salut.
- Estadístiques i estudis municipals.
- Promoció de les dones.

En el cas del Programa d'**Atenció a la gent gran**, la valoració de l'impacte de gènere positiu ha vingut determinat pel fet que és un programa que dona resposta a les necessitats de la vellesa, que és una etapa vital en la que existeixen desigualtats entre dones i homes i en la que les dones, no només són majoria, sinó que tenen circumstàncies que expliquen les majors necessitats de cura per part dels serveis d'assistència públics. Alhora, la majoria de persones cuidadores dins de la família són dones, de forma que els serveis oferts per aquest programa poden descarregar a les dones de treball de cura de persones grans dependents dins de la família.

Pel que fa al **Programa d'Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat** s'ha estimat que té un impacte de gènere positiu perquè està incidint en un dels àmbits on la desigualtat de gènere pren una cara més extrema, que és el de la violència masclista i en tipus de violència masclista com el de tràfic de persones amb finalitat d'explotació sexual. El Programa proposa un augment dels serveis d'atenció i prevenció de la violència masclista en les seves múltiples formes.

En quant al **Programa de Promoció i protecció de la salut**, l'impacte de gènere és positiu en tant que totes les actuacions que preveu incorporen la perspectiva de gènere, i identifica tant en el disseny com en la intervenció d'aquestes actuacions els factors diferencials que determinen la salut d'homes i dones i les desigualtats que es donen al respecte.

El **Programa d'Estadístiques i estudis municipals** també es valora amb un impacte de gènere positiu, ja que les estadístiques municipals segreguen les dades per sexe i la realització d'estudis i enquestes amb perspectiva de gènere va en

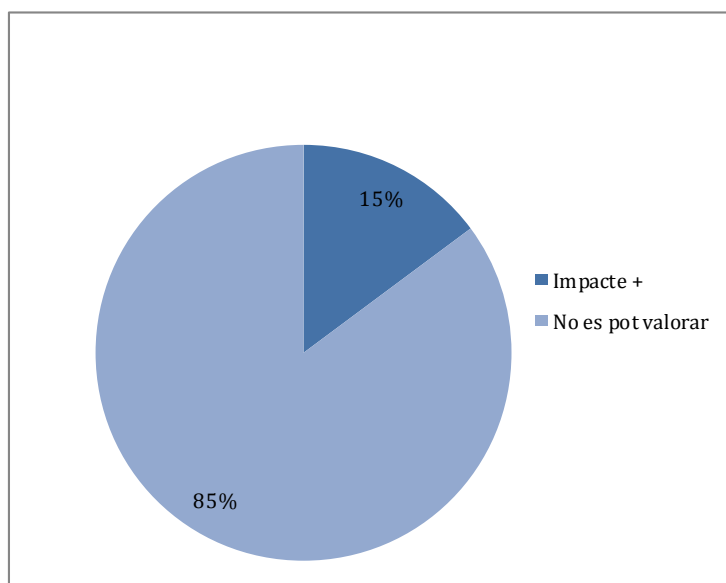
augment. A través d'aquests es poden copsar les diferències de gènere existents i identificar possibles desigualtats. Per tant, són la base pel disseny de polítiques públiques en matèria de gènere, i de polítiques públiques que incorporin la perspectiva de gènere.

Per últim, el **Programa de Promoció de les dones** s'ha considerat que té un impacte de gènere positiu perquè facilita la disposició de més diagnòstic de gènere en àmbits com, per exemple, la seguretat ciutadana i l'espai públic i incideix en la millora del coneixement i l'abordatge de les desigualtats entre dones i homes.

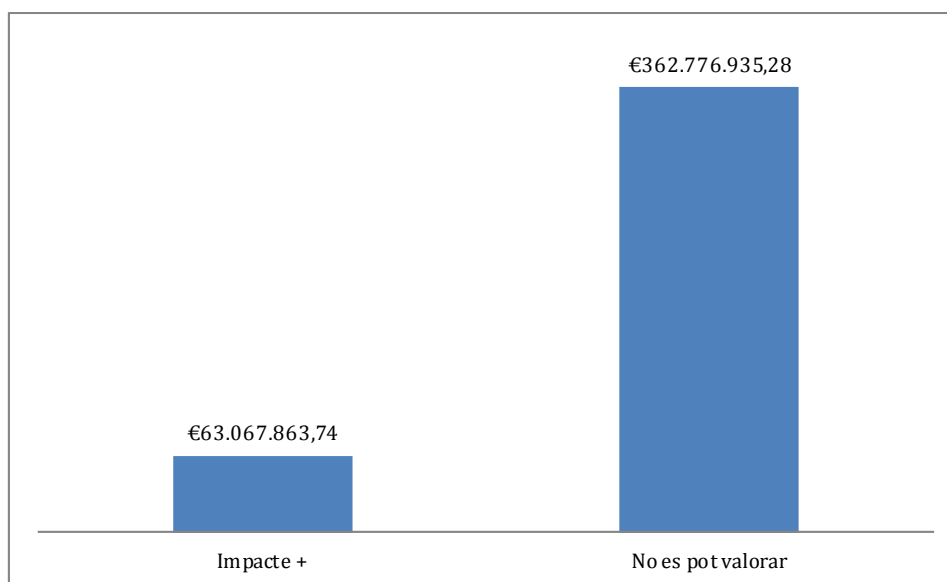
Per tant, tots els programes que s'han valorat amb un impacte de gènere positiu comparteixen el fet que **tenen clarament identificada la situació de desigualtat de gènere que es dona en els respectius àmbits i reconeixen i analitzen les necessitats específiques de les dones**. Per últim, les dades poden indicar certa tendència cap a una major igualtat o bé, en cas que no sigui així, **es plantegen mesures per abordar les desigualtats detectades**.

Si l'anàlisi de l'impacte de gènere dels programes es posa en relació amb la distribució pressupostària, **hi ha un impacte de gènere positiu per un 15% del pressupost analitzat**. Pel 85% restant, no es pot valorar.

Gràfic 10. Distribució del pressupost analitzat en funció de l'impacte de gènere valorat



Així, en termes de quantitats econòmiques, per un volum de pressupost de 362.776.935,28€ no es pot valorar l'impacte de gènere. D'altra banda, **s'estima un impacte de gènere positiu per 63.067.863,74€**.

Gràfic 11. Quantia del pressupost en relació a l'impacte de gènere**3.2.3.3 Anàlisi de l'impacte de gènere per eixos estratègics del Pla per la Justícia de Gènere**

A continuació es realitza una anàlisi de gènere dels programes pressupostaris estudiats, organitzats segons els diferents eixos estratègics del Pla per la Justícia de Gènere.

Corresponent a l'**Eix de Canvi Institucional** s'han analitzat dos programes, el **Programa d'Estadístiques i estudis municipals** i el **Programa de Promoció de les dones**, que tenen un volum pressupostari de 1.584.470,74€. La totalitat d'aquest pressupost incorpora la perspectiva de gènere i, a més, té un impacte de gènere positiu.

Quadre 2. Resultats de l'anàlisi de l'impacte de gènere segons l'Eix de Canvi Institucional del Pla per la Justícia de Gènere

| CANVI INSTITUCIONAL | |
|----------------------------|----------------|
| Total programes analitzats | 2 |
| Pressupost de l'eix | 1.584.470,74 € |
| Grau d'Incorporació PG | |
| PG Alta | 2 |
| | 1.584.470,74 € |
| PG Mitja | 0 |
| | 0 € |
| PG Baixa | 0 |

| | |
|--------------------------|---------------------|
| | 0 € |
| Impacte de gènere | |
| Impacte positiu | 2 1.584.470,74 € |
| No es pot valorar | 0 0 € |

A l'Eix d'Economia per la Vida s'han analitzat 6 programes, que suposen una quantia de 256.542.842,91€. Més de la meitat del pressupost estudiat d'aquest eix, 151.603.831,31€, té una incorporació mitja de la perspectiva de gènere. Els 104.939.011,60 € restants la incorporen plenament. Pel que fa a l'impacte de gènere, només per una petita part del pressupost, 32.027.467€ té un impacte de gènere considerat com a positiu, sense poder-se valorar en els 224.515.375,57€ restants.

Quadre 3. Resultats de l'anàlisi de l'impacte de gènere segons l'Eix d'Economia per la Vida del Pla per la Justícia de Gènere

| ECONOMIA PER LA VIDA | |
|-------------------------------|----------------------|
| Total programes analitzats | 6 |
| Pressupost de l'eix | 256.542.842,91€ |
| Grau d'Incorporació PG | |
| PG Alta | 4 104.939.011,60€ |
| PG Mitja | 2 151.603.831,31€ |
| PG Baixa | 0 0 € |
| Impacte de gènere | |
| Impacte positiu | 1 32.027.467 € |
| No es pot valorar | 5 224.515.375,57€ |

De l'Eix de Ciutat de Drets també s'han analitzat 7 programes que tenen un pressupost total de 113.312.451,77€. La major part d'aquest pressupost, 83.035.124,36€, no incorpora la perspectiva de gènere o ho fa de forma molt parcial. Amb tot, 3 programes que tenen un pressupost de 28.028.479,41€ la incorporen de forma alta i un programa ho fa de forma mitjana. Aquest últim té un pressupost de 2.248.848,00€.

Pel que fa a l'impacte de gènere, per la majoria del pressupost, **93.314.376,92€** i 6 programes, **no es pot estimar**. Només per un programa de 19.998.074,85 €, s'ha estimat un impacte de gènere positiu.

Quadre 4. Resultats de l'anàlisi de l'impacte de gènere segons l'Eix de Ciutat de Drets del Pla per la Justícia de Gènere

| CIUTAT DE DRETS | |
|----------------------------|----------------------|
| Total programes analitzats | 7 |
| Pressupost de l'eix | 113.312.451,77€ |
| Grau d'Incorporació PG | |
| PG Alta | 3 28.028.479,41 € |
| PG Mitja | 1 2.248.848,00 € |
| PG Baixa | 3 83.035.124,36 € |
| Impacte de gènere | |
| Impacte positiu | 1 19.998.074,85 € |
| No es pot valorar | 6 93.314.376,92 € |

Per últim, pel que fa a l'**Eix de Barris Habitables i Inclusius** s'han analitzat 4 programes amb un pressupost de 44.947.182,79€. D'aquest pressupost, **una part majoritària, 15.278.683,41€, incorpora la perspectiva de gènere de forma alta** i 1 programa que suposa un pressupost de **12.859.445,38 € la incorpora de forma mitja**. Un programa per valor de 16.809.054€ la incorpora només parcialment.

En cap dels programes analitzats es pot estimar l'impacte de gènere. Així, doncs, per la **totalitat del pressupost analitzat que s'enquadra en aquest eix, 44.947.182,79 € no es pot valorar l'impacte de gènere**.

Quadre 5. Resultats de l'anàlisi de l'impacte de gènere segons l'Eix de Barris Habitables i Inclusius del Pla per la Justícia de Gènere

| BARRIS HABITABLES I INCLUSIUS | |
|-------------------------------|----------------------|
| Total programes analitzats | 4 |
| Pressupost de l'eix | 44.947.182,79 € |
| Grau d'Incorporació PG | |
| PG Alta | 2 15.278.683,41 € |
| PG Mitja | 1 12.859.445,38 € |

| | |
|--------------------------|-----------------|
| PG Baixa | 1 |
| | 16.809.054,00 € |
| Impacte de gènere | |
| Impacte positiu | 0 |
| | 0 € |
| No es pot valorar | 4 |
| | 44.947.182,79 € |

Finalment, s'ha estudiat per separat el programa que fa referència a l'àmbit de **Vides Lliures de Violències del Pla per la Justícia de Gènere**. En aquest cas, es pot afirmar que **per la totalitat del pressupost, 9.457.850,81 €, s'incorpora la perspectiva de gènere de forma alta i s'ha estimat que té un impacte positiu.**

Quadre 6. Resultats de l'anàlisi de l'impacte de gènere per l'àmbit de Vides Lliures de Violències del Pla per la Justícia de Gènere

| VIDES LLIURES DE VIOLÈNCIES | |
|------------------------------------|----------------|
| Total programes analitzats | 1 |
| Pressupost de l'eix | 9.457.850,81 € |
| Grau d'Incorporació PG | |
| PG Alta | 1 |
| | 9.457.850,81 € |
| PG Mitja | 0 |
| | 0 € |
| PG Baixa | 0 |
| | 0 € |
| Impacte de gènere | |
| Impacte positiu | 1 |
| | 9.457.850,81 € |
| No es pot valorar | 0 |
| | 0 € |

3.2.4 Conclusions de l'anàlisi dels Capítols 2 i 4

Principals resultats:

En relació a la **incorporació de la perspectiva de gènere i a l'estimació de l'impacte de gènere** als programes pressupostaris analitzats dels Capítols 2 i 4:

- Un 60% dels programes analitzats incorpora la perspectiva de gènere de forma alta, un 20% de forma mitja i un 20% de forma baixa o nul·la.

- Segons quantia pressupostària, un 37% del pressupost analitzat (159.288.495,97€) incorpora la perspectiva de gènere de forma alta, un 39% (166.712.124,69€) la incorpora de forma mitja i un 24% (99.844.178,36€) de forma baixa.
- Per un 75% dels 20 programes pressupostaris analitzats no es pot valorar l'impacte de gènere degut a la manca de dades. El 25% de programes restants tenen un impacte de gènere positiu.
- Un 15% del pressupost analitzat (63.067.863,74€) té un impacte de gènere positiu, mentre que per a un 75% (362.776.935,28€) no es pot determinar.
- En **general**, es pot concloure que quan un programa de despesa visibilitza, tant en les seves actuacions com en els seus indicadors la **realitat específica de les dones i les desigualtats de gènere que existeixen, i treballen tenint-ho en compte, no només incorporen de forma efectiva la perspectiva de gènere sinó que**, com a conseqüència d'aquesta incorporació, **tenen un impacte de gènere positiu.**

Recomanacions:

- Per tal de poder realitzar una anàlisi completa de l'impacte de gènere del pressupost dels Capítols 2 i 4, **és necessari disposar de més indicadors desagregats per sexe**, ja que sense comptar amb una diagnosi sobre la situació d'homes i dones en cada àmbit i de la població beneficiària dels programes pressupostaris, no es poden detectar les desigualtats entre homes i dones ni valorar l'impacte de gènere dels programes.
- Així mateix, **cal revisar els indicadors sol·licitats i facilitats pels programes pressupostaris ja que en molts casos no han aportat informació rellevant** per poder determinar l'impacte de gènere dels programes. En aquest sentit, per exemple, cal incorporar més indicadors de tipus pressupostari.
- Les **accions previstes pels programes per contribuir a la igualtat de gènere cal que incorporin les partides pressupostàries previstes.**
- Més enllà de l'anàlisi d'impacte de gènere del pressupost, si es vol avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques públiques municipals, és necessari que tots els programes de despesa visibilitzin, tant en les seves actuacions com en els seus indicadors la **realitat específica de les dones i les desigualtats de gènere que existeixen, i treballin tenint-ho en compte.**

4

Propostes de millora

L'anàlisi preliminar dels pressupostos amb perspectiva de gènere **ha suposat un primer pas per avançar cap a la futura elaboració d'un informe d'impacte de gènere complert. Ha estat un procés amb una complexitat elevada donada la multiplicitat d'actors que pren partit en el disseny pressupostari** de l'Ajuntament de Barcelona. Acostar-se a la realitat dels comptes municipals des d'una perspectiva de gènere implica revisar els processos d'elaboració pressupostària i el funcionament organitzatiu del govern local.

Aquest document esdevé una primera aproximació a l'anàlisi de gènere dels pressupostos, i s'entén com **un estadi imprescindible per assolir un informe d'impacte**. Per la seva magnitud i rellevància, l'anàlisi pressupostària amb perspectiva de gènere és un procés laboriós que requereix flexibilitat i constància. **Els referents internacionals i nacionals previs que es coneixen en la matèria reforcen aquesta idea**. Així, es pot destacar el cas de la Junta d'Andalusia que en el seu dotzè informe encara incorpora revisions metodològiques als indicadors. També l'avaluació dels pressupostos amb perspectiva de gènere de la ciutat de Berlín, va establir un període previ de tres anys per aconseguir dotar-se d'un sistema d'informació que permetés una anàlisi acurada.

Durant aquest primer any de treball **hem avançat en la primera fase de creació del sistema d'informació**, amb la definició d'uns primers indicadors, però no serà fins al 2018 que puguem disposar de dades quantitatives exhaustives per mesurar l'impacte de gènere del conjunt del pressupost. La present edició de l'informe inclou una anàlisi d'impacte del Capítol 1 de caràcter quantitatiu, i una part de l'anàlisi dels Capítols 2 i 4 de programes seleccionats de caràcter estrictament qualitativa. Serà **en l'edició del 2018** que s'inclourà també una anàlisi quantitativa dels programes seleccionats, que permetrà creuar les dades de partides pressupostàries de les que enguany no s'ha pogut disposar d'informació d'impacte derivada de la despesa. Així, **es podrà respondre eventualment a la pregunta de quin percentatge del pressupost municipal analitzat està destinat a la igualtat, quin té un impacte de gènere positiu i, fins a quin punt la despesa del consistori té en compte la perspectiva de gènere**. De forma progressiva, durant els propers anys s'ampliarà l'anàlisi quantitativa a més programes pressupostaris amb l'objectiu de conèixer quina és la incidència del pressupost de l'Ajuntament de Barcelona en la igualtat de gènere a la ciutat, si l'augmenta o la

disminueix. I orientar, en conseqüència, les següents decisions pressupostàries envers la consecució d'una ciutat més equitativa i justa.

Per assolir aquesta fita **és precís crear una metodologia pròpia completament adaptada a la realitat de Barcelona**. A excepció del Capítol 1, on sí que podem extreure unes primeres recomanacions a l'espera d'un anàlisi en major profunditat, el valor de les conclusions d'aquest anàlisi preliminar es troba en les directrius metodològiques obtingudes, més que no pas en les anàlisis dels capítols de despesa. La primera d'aquestes conclusions és, precisament, considerar l'avaluació d'aquest procés qualitatiu com el punt de partida per enfocar l'informe d'impacte complert pels pressupostos de l'any 2018. En aquest sentit, seguidament es presenten les mancances en els processos duts a terme, i a continuació les millores necessàries per assolir l'objectiu d'anàlisi.

En relació a l'anàlisi del Capítol 1, aquesta s'ha dut a terme a partir de les dades de despesa salarial mensual. És a dir, de salaris de personal funcionari, laboral i polític de l'Ajuntament de Barcelona; excloent despeses de personal d'altres ens com organismes autònoms o empreses municipals. Metodològicament, **la prioritat pel proper any és la de disposar de dades de despesa salarial anual, molt més precisa per l'anàlisi que s'ha de dur a terme, així com les projeccions de concursos o ampliacions de plantilla**. A més, seria interessant comptar, també, amb **el pressupost de personal dels organismes autònoms i les empreses municipals** ja que actualment aquestes queden dintre del capítol 4, emmarcades en les transferències que reben de l'Ajuntament. Per últim, **l'anàlisi de la bretxa de gènere en la despesa salarial també hauria d'incloure la variable de nivells professionals dintre dels grups** ens els que s'estructura la plantilla municipal.

Els Capítols 2 i 4 del pressupost s'han analitzat en base a les fitxes de pressupostos que s'enviaven des de les gerències responsables dels programes d'alta i mitjana rellevància. Aquests documents s'han emplenat d'una manera molt diversa ja que la interpretació de qui havia d'emplenar-los ha estat molt variable. De cara a futur, cal doncs **una formació en el sentit substantiu, per a generalitzar allò que entenem per perspectiva de gènere, per actuació orientada a la igualtat o per indicador d'impacte, entre d'altres**. Igualment, cal portar a terme **una formació en un sentit procedimental, de manera que tota l'estructura organitzativa conegui les demandes d'informació amb perspectiva de gènere i que es segreguin les dades en el propi servei proveïdor o ens gestor**. La implicació de l'equip gerencial en l'anàlisi dels pressupostos des d'una perspectiva de gènere és clau. Entre d'altres, pot alleugerar les implicacions de la previsible variabilitat en la planificació pressupostària. És important organitzar un grup de treball per l'informe d'impacte que sigui heterogeni en els nivells i els àmbits de responsabilitat, però homogeni en les concepcions substantives i implicació de les

persones que l'integrin. L'assessorament en matèria de gènere i l'acompanyament en tot el procés, sobretot en aquestes fases incipients, és una de les claus d'èxit.

Per últim, serà necessari **revisar els indicadors generats, tan aquells pels que s'ha pogut obtenir la informació com aquells que han quedat pendents de conèixer**. Per afrontar la propera edició de l'informe, serà convenient avaluar un per un els indicadors proposats per assegurar-se que responen a les necessitats d'anàlisi, que mostren informació d'impacte i que són efectivament possibles d'obtenir.

Amb tot, som conscients que **els processos d'anàlisi d'impacte de gènere, especialment si són de recent implantació en l'estructura, suposen un cost afegit** que sovint no s'ha pogut planificar per part dels serveis. Per això, caldrà **trobar sinergies i incloure de manera més integrada en els processos de recollida d'informació la informació amb perspectiva de gènere**. Aquest encaix ha de ser la pedra angular de l'anàlisi, fent que **l'informe d'impacte de gènere no sigui satel·litari en els informes de pressupostos i, en canvi, esdevingui tan central que quedi totalment incorporat en el cos de la informació de la despesa pressupostària**.

Reconegudes les dificultats que han hagut d'afrontar les persones que han col·laborat amb la provisió d'informació per l'informe, i amb l'objectiu de minimitzar i harmonitzar els processos de treball, volem agrair sincerament els esforços esmerçats per avançar cap uns pressupostos més socials i equitatius.



5

Annex I

A continuació es presenta la fitxa que va ser remesa a les persones responsables dels diferents Programes.

PRESSUPOST AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

PRESSUPOST EXECUTIU - VISIÓ DE GÈNERE

PRESSUPOST 2017

Ajuntament de
Barcelona

| | |
|----------|------|
| Exercici | 2017 |
| Versió | |
| Programa | |
| Orgànic | |

| |
|--|
| |
|--|

Sensibilitat de gènere del programa

| | |
|---|--|
| A.1 El programa incideix directament en les condicions de vida de dones i homes (valoració de 0 a 3) | |
| A.2 Poden existir desigualtats entre dones i homes en el corresponent àmbit d'actuació (valoració de 0 a 3) | |

Dimensió pel que fa a equitat de gènere a la qual contribueix el programa

| | |
|----------|--|
| Dimensió | |
|----------|--|

Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat dona-home

| |
|--|
| |
|--|

Accions i decisions preses pel Pressupost 2017 en el programa per a la inclusió de la visió de gènere en el programa i la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes

| Accions/Decisions | |
|-------------------|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|-----------|------------------|-------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | NUM | NUM | | | |
| 1 | PERCENTATGE | PERCENTATGE | H: XXX; D: YYYY... | | |
| 2 | HORA/PERS | HORA/PERS | | | |
| 3 | | | | | |
| 4 | | | | | |
| 5 | | | | | |

| | |
|---|--|
| Nombre de dotacions de personal | |
| Nombre de dotacions de personal - dones | |
| Nombre de dotacions de personal - homes | |

| |
|--|
| |
|--|

6

Annex II

A continuació annexem els anàlisis particularitzats de cada fitxa rebuda. Aquesta informació ha estat la base de l'anàlisi dels Capítols 2 i 4, i serà també l'eina per a fer un retorn a les gerències responsables de programa per a tenir la oportunitat mútua de millorar en la demanda i obtenció d'indicadors, així com d'harmonitzar els significats dels objectius i conceptes de la perspectiva de gènere.

Els programes estan classificats segons els eixos del Pla per la Justícia de Gènere (2016-20), amb l'excepció del programa "Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat" que està en un apartat diferent pel seu caràcter particular.

| Eix del Pla per la Justícia de Gènere | Programa pressupostari |
|--|---|
| Canvi Institucional | Estadístiques i estudis municipals Promoció de les dones |
| Economia per a la Vida i Organització del Temps | Atenció a la gent gran Atenció a les persones discapacitades Atenció infància adolescència Atenció persones en situació pobresa-risc exclusió Funcionament d'escoles bressol municipals Serveis socials bàsics |
| Ciutat de Drets | Arts escèniques i música Assistència sanitària Atenció a grups i comunitats Atenció a la immigració Museus i arts plàstiques Promoció cultural Promoció i protecció de la salut |
| Barris Habitables i Inclusius | Altres transports de viatgers Mercats, proveïments i llotges Mobilitat Seguretat ciutadana |
| Vides Lliures de Violències Masclistes | Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat |

Estadístiques i estudis municipals

Emmarcament al Programa

El Programa d'Estadístiques i Estudis Municipals de la Gerència de Presidència i Economia té per finalitat produir informes i anàlisis per a la presa de decisions de la Gerència Municipal. S'encarrega d'elaborar estudis sociològics i d'opinió d'alta qualitat que siguin útils tant a les necessitats de recerca com a les de gestió de l'estructura de govern i executiva municipal. El programa s'orienta a la ciutadania en general, tot i que és d'especial interès per al personal tècnic i directiu municipal, així com per a persones investigadores i/o emprenedores.

La despesa total del Programa d'Estadístiques i Estudis Municipals és la següent:

| | |
|----------------------------------|--------------|
| Import total del Programa (2017) | 537.525,80 € |
|----------------------------------|--------------|

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

D'acord amb la pròpia descripció que s'ha realitzat des de la Gerència de Presidència i Economia, "el programa contribueix a un millor coneixement de la realitat social de Barcelona, a partir de la recollida i agregació sistemàtica de dades estadístiques, així com d'una recerca també sistemàtica de les opinions i creences que les ciutadanes i els ciutadans de Barcelona manifesten sobre nombroses qüestions relatives a la ciutat i a la gestió municipal. En la mesura que tant les estadístiques com les opinions es mostren desagregades per sexe, això ajuda a copsar les diferències i a identificar situacions de desigualtat".

El Programa incorpora la perspectiva de gènere en la seva descripció, visibilitzant la realitat específica de les dones i va en línia amb els objectius del Pla per la Justícia de Gènere (2016-2020), on s'explicita la necessitat de recollir dades desagregades per sexe i indicadors per conèixer les desigualtats entre dones i homes.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|---|------------------|-----------------|--------------------|--------------------|
| 1 Nombre d'informes específics sobre la realitat de les dones | Núm. | 0 | 0 | 2 |

| | | | | | |
|---|--|------|-----|-----|-----|
| 2 | Percentatge d'estadístiques i estudis municipals amb dades desagregades | % | 100 | 100 | 100 |
| 3 | Percentatge d'estadístiques i estudis municipals amb perspectiva de gènere integrada | Núm. | 0 | 1 | 2 |

Els 3 indicadors incorporen la perspectiva de gènere, ja que permeten avaluar el volum d'estudis i enquestes que desagreguen dades per sexe i/o analitzen la situació específica de les dones i les desigualtats de gènere a la ciutat de Barcelona.

Els indicadors 1 i 3 mostren una evolució positiva des de la perspectiva de gènere, ja que la previsió és augmentar tant el nombre d'informes específics sobre la realitat de les dones de Barcelona com el percentatge d'estadístiques i estudis municipals amb perspectiva de gènere integrada. El segon indicador confirma que el 100% d'estadístiques i estudis municipals tenen dades desagregades per sexe.

Accions previstes per al pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

Es preveu realitzar 4 accions. Totes elles tenen en compte la perspectiva de gènere i permetran conèixer millor la realitat de les dones a la ciutat a partir d'una nova enquesta sociodemogràfica, de la realització d'informes específics sobre les dones i d'un major accés a matrius de dades.

Dels resultats dels indicadors es pot afirmar que el programa té un impacte de gènere positiu, ja que les estadístiques municipals segreguen les dades per sexe i la realització d'estudis i enquestes amb perspectiva de gènere van en augment. A través d'estudis i d'indicadors de la realitat dels barcelonins i barcelonines, es poden copsar les diferències existents i es pot identificar si d'aquestes diferències se'n deriven o no desigualtats de gènere. Per tant, són la base per l'elaboració de polítiques públiques en matèria de gènere.

| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|--|---------|---------|-------------------|
| | ✓ | | |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |
| | ✓ | | |

Promoció de les dones

Emmarcament al Programa

El programa de promoció de les dones de la Gerència de Drets de ciutadania, participació i transparència té la finalitat de fomentar i preservar la igualtat de gènere a nivell de ciutadania i als centres escolars i equipaments de la ciutat. Orienta la seva acció a la ciutadania, les entitats, els serveis i equipaments de Barcelona, duent a terme projectes interinstitucionals i enxarxa cívica per prevenir el sexisme.

L'import total del Programa de Promoció de les Dones és el següent:

| | |
|----------------------------------|----------------|
| Import total del Programa (2017) | 1.046.944,94 € |
|----------------------------------|----------------|

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

La Gerència de drets de ciutadania, participació i transparència considera que el programa contribueix a la igualtat entre dones i homes perquè a través de diferents actuacions, programes i estratègies visibilitza les desigualtats i discriminacions que viuen les dones, promou la participació de les dones, sensibilitza a la societat en general i proposa accions adreçades a remoure les desigualtats de gènere estructurals.

La descripció incorpora la perspectiva de gènere ja que fa referència a les desigualtats de gènere estructurals que existeixen a la societat i que situen a les dones en una posició de discriminació i avantatge. Per a eradicar-les, el programa desenvolupa accions per a fer visibles les dones i aquestes desigualtats i sensibilitzar la població per tal d'eradicar-les.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|--|------------------|-----------------|--------------------|--------------------|
| 1 Import econòmic global del programa de promoció de les dones | € | 534.929€ | 530.482€ | 917.971€ |
| 2 Número d'actuacions concretes que | Núm. | No es coneix | 2 | 6 |

| | | | | | |
|---|--|-------|----------|----------|----------|
| | incorporen la perspectiva de gènere en l'espai públic | | | | |
| 3 | Disposar del diagnòstic dels punts de la ciutat que hi ha més percepció d'inseguretat per part de les dones o hi ha més victimització. | Sí/No | No | No | Sí |
| 4 | Import econòmic dedicat la convocatòria de subvencions | € | 192.000€ | 480.000€ | 550.000€ |

El primer indicador mostra que l'import econòmic del programa s'ha mantingut bastant estable entre 2015 i 2016 però augmenta de forma molt important de cara al 2017.

El segon indicador mostra una tendència positiva, ja que progressivament augmenten les actuacions que incorporen la perspectiva de gènere a l'espai públic. El tercer indicador posa de manifest que de cara al 2017 es disposarà d'un mapeig dels punts de la ciutat on hi ha una major percepció d'inseguretat i major índex de victimització per part de les dones.

Per últim, el quart indicador recull el volum econòmic destinat a la convocatòria de subvencions per promoure la igualtat de gènere, que ha augmentat considerablement entre el 2015 i el 2016 i que seguirà creixent al 2017.

Tots els indicadors visibilitzen un avenç en la matèria, ja sigui a través de la millora del diagnòstic de gènere en aspectes com la seguretat subjectiva i l'espai públic, o de la dotació econòmica a projectes dirigits a fomentar la igualtat, la participació de les dones i a eradicar les discriminacions de gènere.

Accions previstes pel pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

El Programa ha previst realitzar 5 accions l'any 2017. N'hi ha de destinades a la difusió, sensibilització amb motius de diades internacionals, actes festius i la convocatòria de premis. També es preveu realitzar accions en l'espai públic per a remoure les discriminacions que afecten les dones, recuperar el paper de les dones en la construcció de la ciutat i la seva memòria històrica, dur a terme accions específiques dins l'Estratègia contra la feminització de la pobresa i la promoció de la participació de les entitats i de l'associacionisme femení. Totes elles tenen incidència en la igualtat de gènere i aborden diferents aspectes per a visibilitzar les

dones i les seves aportacions i millorar el coneixement de la realitat d'aquestes en àmbits, fins recentment, poc coneguts com, per exemple, l'espai públic.

Aquest programa incorpora la perspectiva de gènere en la seva raó de ser i, per tant, treballa per a incidir en l'eradicació de les desigualtats de gènere estructurals. Les seves actuacions es destinen a la societat en general, a les dones i al teixit associatiu, per tal de promoure i visibilitzar les aportacions femenines i incidir en l'imaginari social patriarcal. Es pot afirmar que el programa té un impacte de gènere positiu, ja que està incidint a les arrels de les desigualtats de gènere. L'augment pressupostari del programa i de la quantitat destinada a subvencionar projectes en aquesta matèria en són una mostra. Així mateix, disposar de més diagnòstics de gènere en àmbits com la seguretat ciutadana i l'espai públic incideix en la millora del coneixement i l'abordatge de les desigualtats.

| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|--|---------|---------|-------------------|
| | ✓ | | |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |
| | ✓ | | |

Atenció a la gent gran

Emmarcament al Programa

El programa d'Atenció a la Gent Gran de la Gerència de Drets Socials atén les necessitats de les persones grans dependents o en risc d'exclusió sense suport familiar o bé aquelles que tot i tenir família, per qualsevol motiu, necessiten el recolzament de l'Ajuntament en la tasca de cura. És un programa dirigit a persones majors de 65 anys en situació de vulnerabilitat, a qui s'ofereix serveis residencials (permanents i temporals), d'estada diürna, habitatges amb serveis, teleassistència o atenció urgent, entre d'altres.

La despesa total del Programa d'Atenció a la Gent Gran és la següent:

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| Import total del Programa (2017) | 32.027.467,34 € |
|----------------------------------|-----------------|

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

Des de la Gerència de Drets Socials es considera que el programa d'Atenció a la Gent Gran contribueix a la igualtat entre dones i homes perquè "atén les necessitats d'assistència integral a les activitats de la vida diària per a persones grans fràgils que requereixen de suports per promoure la seva autonomia o amb dependències físiques, psíquiques i/o socials que els impedeixen dur una vida independent, ja sigui amb caràcter permanent o temporal, urgent o no, en règim diürn o durant les 24 h. La realitat sociodemogràfica de Barcelona marca la tendència de que la proporció de dones amb necessitats d'atenció social és molt superior a la dels homes".

La descripció incorpora la perspectiva de gènere en tant que reconeix que, degut a la major esperança de vida femenina, hi ha una proporció més gran de dones de més de 65 anys amb necessitats d'atenció social. No s'aporten dades però el fet de fer-hi referència posa de manifest que s'ha fet una anàlisi amb perspectiva de gènere de la població usuària.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|---|------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 1 Nombre de persones acollides al servei d'estades temporals RESPIR segregat per sexe | % | 74% dones 26% homes | 74% dones 26% homes | 75% dones 25% homes |
| 2 Nombre de persones ateses en centres de dia per a gent gran segregat per sexe | % | 65% dones 35% homes | 65% dones 35% homes | 66% dones 34% homes |
| 3 Nombre de persones grans residents en els habitatges amb serveis segregats per sexe | % | 70% dones 30% homes | 70% dones 30% homes | 71% dones 29% homes |

| | | | | | |
|---|--|---|------------------------|------------------------|------------------------|
| 4 | Nombre de persones vivint en residències per a gent gran segregat per sexe | % | 73% dones 27% homes | 73% dones 27% homes | 74% dones 26% homes |
| 5 | Nombre d'estades al servei d'acolliment i urgències de la vellesa (SAUV) segregat per sexe | % | 65% dones 35% homes | 66% dones 34% homes | 66% dones 34% homes |
| 6 | Nombre d'usuaris/es del servei de teleassistència segregat per sexe | % | 73% dones 27% homes | 73% dones 27% homes | 73% dones 27% homes |

Tots els indicadors mostren una majoria de dones beneficiàries dels serveis assistencials de cura per tots els anys, que es manté bastant estable o augmenta lleugerament. Aquests resultats estan en concordança amb la tendència sociodemogràfica actual, en la que les dones tenen major esperança de vida femenina però també major freqüència d'emmalaltir, major risc de pobresa i viuen soles en major mesura que els homes.

En el cas del primer indicador, a banda de conèixer les persones beneficiàries del servei, també seria interessant recollir dades sobre les persones cuidadores a qui va dirigit aquest programa. Degut als rols de gènere tradicionals, la majoria de persones cuidadores dins de la família són dones, i així es coneix des del programa, però no se n'aporten dades.

Accions previstes per al pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

Les accions previstes pel 2017 fan referència a l'atenció a la gent gran i a les seves famílies a través de serveis municipals. En la majoria dels casos s'especifica que les dones són les principals usuàries d'aquests serveis i, per tant, és té en compte.

Dels resultats dels indicadors es pot afirmar que el programa té un impacte de gènere positiu, ja que dona resposta a les necessitats de l'etapa de la vellesa, que és una etapa vital en la que existeixen desigualtats entre dones i homes i en la que les dones, no només són majoria, sinó que tenen circumstàncies que expliquen les majors necessitats de cura per part dels serveis d'assistència públics (major risc de pobresa en la vellesa, major proporció de llars unipersonals de dones grans, etc.). Així mateix, i degut als rols de gènere tradicionals, la majoria de persones cuidadores dins de la

família són dones, de forma que els serveis oferts per aquest programa també poden descarregar a les dones de treball de cura de persones grans dependents dins de la família. És important seguir estudiant l'evolució dels indicadors i disposar de dades sobre les persones cuidadores que es beneficien del programa RESPIR, que també és clau per poder visibilitzar l'impacte de gènere del programa.

| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|--|---------|---------|-------------------|
| | ✓ | | |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |
| | ✓ | | |

Atenció a les persones discapacitades

Emmarcament al Programa

El programa d'Atenció a les Persones Discapacitades es troba a la Gerència de Drets Socials i està orientat a aconseguir que les persones amb discapacitat puguin participar, de manera autònoma i independent, en la vida de la ciutat en igualtat de condicions que la resta de la ciutadania.

La despesa total del Programa d'Atenció a la Gent Gran és la següent:

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| Import total del Programa (2017) | 10.668.077,70 € |
|----------------------------------|-----------------|

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

Des de la Gerència de Drets Socials no es facilita una descripció de com el programa contribueix a la millora de la igualtat. Tampoc es fa una referència explícita a l'experiència diferent de les dones amb diversitat funcional, doncs les dones amb diversitat funcional estan més afectades per discapacitats relacionades amb la mobilitat, pateixen més problemes derivats de les tasques domèstiques i obstacles per a la seva autocura⁷.

⁷ Dades de l'Observari Estatal de la Discapacitat per al 2014.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|---|------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 1 Nombre d'hores de servei d'assistent personal segregat per sexe | % | 51% dones 49% homes | 49% dones 51% homes | 48% dones 52% homes |
| 2 Nombre d'usuaris/es del servei de transport especial segregat per sexe | Núm. | 5.064 | 4.500 | 5.000 |
| 3 Nombre d'usuaris/es del Serveis d'assistent personal i de projectes de vida independent segregat per sexe | Núm. | 278 | 600 | 293 |
| 4 Nombre d'usuaris/es dels projectes de col·laboració amb entitats segregat per sexe | Núm. | 7.313 | 4.400 | 6.000 |
| 5 Nombre d'inscrits/es al programa "Temps per tu" segregat per sexe | Núm. | 211 | 200 | 200 |

El nombre d'hores de servei d'assistent personal és l'únic indicador desagregat per sexe que s'ha facilitat. Aquest mostra una igualtat quasi absoluta, però com que desconexem la prevalença i el tipus de discapacitat entre sexes, no podem afirmar que siguem davant d'una situació d'igualtat. La resta d'indicadors no estan desagregats per sexe, i per tant no permeten una lectura segons la perspectiva de gènere.

Accions previstes per al pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

El programa planteja una única acció que s'enfoca a la millora del sistema d'informació intern: "L'objectiu 2017 és aconseguir la informació de la repercussió de les accions de l'IMPD en relació al gènere de cara a poder planificar accions més dirigides a potenciar la participació de les dones en els diferents programes de

l'IMPD". Aquesta acció denota la lectura crítica de la situació del programa respecte la igualtat de gènere i és el primer pas per a buscar-hi una solució.

En resum considerem que el programa no incorpora la perspectiva de gènere pel fet de no contemplar la realitat diferenciada de les dones en l'experiència de la discapacitat. Així mateix els indicadors no ens permeten explorar si els programes- a banda d'estar o no dirigits també a les dones- són utilitzats o no per elles. Tanmateix, l'objectiu per 2017 de millorar els sistemes d'informació de manera que es pugui fer una lectura amb perspectiva de gènere és positiva.

| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|--|---------|---------|-------------------|
| | | ✓ | |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |
| | | | ✓ |

Atenció infància i adolescència

Emmarcament al Programa

El programa d'Atenció a la Infància i Adolescència de la Gerència de Drets Socials té la finalitat d'atendre als infants en situació de risc social i a les seves famílies. Engloba els Centres Oberts (activitats per criatures entre 4 i 15 anys en horari extraescolar), el treball amb les famílies perquè millorin l'atenció als seus fills i filles, i el treball amb els EAIAs (Equips d'atenció a la infància i adolescència) per al diagnòstic de situacions de desemparament d'infants.

L'import total del Programa d'Atenció a la Infància i adolescència és el següent:

| | |
|----------------------------------|----------------|
| Import total del Programa (2017) | 3.188.053,82 € |
|----------------------------------|----------------|

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

La Gerència de Drets Socials considera que el programa contribueix a la igualtat entre dones i homes perquè "pretén atendre a la infància i adolescència en risc

d'exclusió o desamparament, millorant les oportunitats d'inclusió de nenes i nens en la societat que viuen, mitjançant el treball educatiu, les mesures d'inserció, el treball amb la família, etc.". S'afirma que es donen les mateixes oportunitats a nenes que a nens. A més, "en els serveis d'intervenció educativa es treballa la perspectiva de gènere mitjançant activitats per treballar valors, entre ells la igualtat i respecte entre homes i dones". La descripció del programa facilitada incorpora, en part, la perspectiva de gènere. D'una banda, utilitza un llenguatge inclusiu. A més, s'afirma que la intervenció educativa incorpora activitats que fomenten la igualtat i el respecte entre dones i homes. Amb tot, no s'aporten dades sobre la infància en risc segregades per sexe, ni tampoc sobre les seves famílies. Així mateix, tot i que s'apunta que es donen les mateixes oportunitats a nenes que a nens, en el marc de la societat patriarcal això no significa que, efectivament, les nenes puguin gaudir dels mateixos drets que els nens.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|--|------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 1 Percentatge de programes amb perspectiva de gènere d'entre els programes de suport educatiu | % | 80% | 80% | 80% |
| 2 Nombre de menors d'edat atesos/es als centres oberts municipals i conveniats segregat per sexe | % | 50,69% noies 49,30% nois | 50% noies 50% nois | 50% noies 50% nois |
| 3 Nombre de menors d'edat atesos/es als EAIA segregat per sexe | % | 47,9% noies 52,1% nois | 50% noies 50% nois | 50% noies 50% nois |
| 4 Nombre de participants de programes de parentalitat positiva segregat per sexe | % | 91% dones 9% homes | 90% dones 10% homes | 80% dones 10% homes |
| 5 Nombre de participants en activitats de vacances (Campus Olímpia) segregat per sexe | Núm. | 41.312 noies 50.818 nois | 46.511 noies 55.570 nois | 51.511 noies 60.570 nois |

El resultat del primer indicador mostra que la gran majoria de projectes (un 80%) incorporen la perspectiva de gènere. La vivència de desigualtats socials i situacions de risc en la infància pot desencadenar dinàmiques d'exclusió que s'arrossegueu a l'edat adulta i que són diferents per homes i dones. És, per tant, pertinent augmentar aquesta proporció i tendir al 100% per tal de fer efectiva la transversalitat de gènere en les mesures educatives amb infància i adolescència en risc.

Els indicadors 2 i 3 mostren que la proporció de menors atesos/es en diferents serveis és molt igualitària. Seria important tenir informació segregada per sexe sobre la composició de les famílies amb les que s'intervé, ja que les dones són majoria en les llars amb infants més pobres a la ciutat.

El quart indicador mostra una sobrerrepresentació femenina de participació al programa de parentalitat positiva, si bé en reducció des del 2015 fins al previst pel 2017. Una proporció de dones entorn al 90% posa de manifest, un cop més, l'assumpció gairebé exclusiva de les tasques de cura d'infants per part de les dones. L'escassa coresponsabilitat masculina en aquest àmbit fa palesa la necessitat de fomentar la participació dels homes en aquests programes.

Finalment, el cinquè indicador aporta informació sobre el número de nois i noies que participen en activitats de vacances, que ha anat creixent des del 2015 d'una manera molt semblant pels dos sexes. La majoria masculina es pot atribuir a la tendència demogràfica.

Accions previstes per al pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

Les accions previstes en matèria de gènere pel 2017 incorporen la perspectiva de gènere, doncs fan èmfasi en la promoció de la igualtat de gènere com a valor educatiu. A més, s'inclou una acció dirigida a donar suport a famílies, esmentant que les principals usuàries són monomarentals. Tenir-ho en compte, tant en la provisió del servei com en l'anàlisi de qui en són les principals famílies usuàries mostra que s'incorpora la perspectiva de gènere.

Dels resultats dels indicadors no es pot conèixer l'impacte de gènere del programa. Si bé és clar que el programa incideix en les condicions de vida de dones i homes, que pot incidir en la igualtat i que la perspectiva de gènere es té en compte en la planificació del programa, els indicadors no fan palès que efectivament s'estigui avançant cap a una major igualtat en aquest àmbit. Caldrà estudiar l'evolució dels indicadors existents i valorar-ne la recollida d'altres de nous com les característiques o composició de les famílies amb les que s'intervé o que són usuàries dels serveis.



| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|--|---------|---------|-------------------|
| | ✓ | | |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |
| | | | ✓ |

Atenció a persones en situació pobresa-risc exclusió

Emmarcament al Programa

El Programa d'Atenció a persones en situació de pobresa i en risc d'exclusió es situa a Drets Socials i té la finalitat de proveir serveis i recursos per atendre les necessitats bàsiques de la població exclosa i en situació de greu vulnerabilitat, que presenta necessitats d'alimentació, higiene personal, allotjament i inserció social. El programa, doncs, s'orienta a aquell segment de la població que està en una situació d'exclusió més severa, que es troba sense llar o viu en un habitatge inadequat, sense condicions mínimes per cobrir les necessitats bàsiques.

La despesa total del Programa d'Atenció a persones en situació de pobresa i en risc d'exclusió és la següent:

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| Import total del Programa (2017) | 36.347.298,92 € |
|----------------------------------|-----------------|

El pressupost destinat al subprograma de Centres diürns i residencials d'inserció de persones sense sostre és de 15.885.200€, el que es destina a Serveis i projectes de persones sense sostre de 6.192.452€ i el de Serveis d'intervenció en l'espai públic de 1.015.000€.

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

Des de la Gerència de Drets Socials es considera que el programa contribueix a la lluita contra la feminització de la pobresa i, concretament, a l'objectiu de ciutat de

“prioritzar l’atenció als col·lectius socials més vulnerables i persones en situació de dependència”.

Es tracta d’una descripció molt genèrica que no visibilitza la realitat específica de les dones en situació de pobresa i d’exclusió social severa; no s’aporten dades sobre aquest àmbit ni es descriu com el programa pot incidir en la millora de les condicions de vida de les dones.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|---|------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1 Nombre de menors d’edat detectats al MENAS segregat per sexe | Núm. | 1 dona 111 homes | | |
| 2 Nombre de persones allotjades al centre d’allotjament temporal segregat per sexe | | | | |
| 3 Nombre de persones allotjades als serveis residencials segregat per sexe | % | 30% dones | 30% dones | 30% dones |
| 4 Nombre de persones ateses segregat per sexe | | | | |
| 5 Nombre de pisos adjudicats a la mesa d’emergències socials, amb la titularitat segregada per sexe | | | | |
| 6 Quantitat subvencionada a llogaters i desnonaments del PMH segregat per sexe | | | | |
| 7 Nombre de persones adultes ateses al SIS detecció | Núm. | 58 dones 1.046 homes | 60 dones 1.060 homes | 60 dones 1.060 homes |

| | | | | | |
|----|---|------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 8 | Nombre de persones adultes ateses al SIS tractament | Núm. | 197 dones 1.742 homes | 200 dones 1.780 homes | 200 dones 1.780 homes |
| 9 | Nombre de persones menors ateses al SIS tractament | Núm. | 58 dones 90 homes | 60 dones 100 homes | 60 dones 100 homes |
| 10 | Nombre de persones adultes i menors ateses al SISFA ROM | Núm. | 117 dones 122 homes | 117 dones 125 homes | 117 dones 125 homes |
| 11 | Nombre de persones menors ateses al SISFA ROM | Núm. | 58 dones 90 homes | 60 dones 100 homes | 60 dones 100 homes |

Tots els indicadors per tots els anys mostren una sobrerepresentació masculina, tant pel que fa les persones ateses a l'allotjament a serveis residencials com pel SIS (Servei d'Inserció Social⁸) i el SISFAROM (Servei d'Inserció Social de Famílies Rom⁹). En el cas del SIS, aquesta sobrerepresentació masculina és molt gran, ja que el sensellarisme afecta principalment a homes. En el servei residencial, si bé segueix havent-hi infrarepresentació femenina, aquesta és menys ampla que en el cas del SIS. Això es pot explicar degut a que les dones mostren una major disposició a recórrer als serveis de suport i d'allotjament que els homes.

En el cas del SISFAROM, la proporció d'homes i dones és més semblant, però cal analitzar amb deteniment els dos indicadors, ja que es pot extreure informació rellevant des d'una perspectiva de gènere. L'indicador número 10 presenta dades totals de persones adultes i menors ateses, que estan molt equilibrades. L'indicador 11 es centra en persones menors i, en aquest cas, hi ha una majoria de nens prou significativa (100). A partir d'aquests indicadors és pertinent obtenir una altra dada, la de persones adultes. Si es calcula aquesta dada, amb un nou indicador, aleshores la tendència de sobrerepresentació masculina canvia significativament.

Tal i com es pot comprovar a la taula següent, la proporció de dones adultes ateses pel SISFAROM és el doble dels homes. Aquest indicador és cabdal per poder analitzar sobre qui s'està intervenint. Les dones són les principals encarregades de la cura de la família, també en les comunitats gitanes i, per tant, aquest servei intervé sobretot amb aquestes.

⁸ Servei que ofereix atenció en medi obert, primera a collida i tractament mitjançant equips de detecció i d'atenció al carrer.

⁹ Servei d'Inserció Social de Famílies Rom amb infants a càrrec, que ofereix atenció social a l'espai públic i seguiment social a nivell educatiu, mèdic i pediàtric, formatiu i laboral.



| | | | | | |
|----|--|-------|----|----|----|
| 12 | Nombre de persones adultes ateses al SISFA ROM | Homes | 32 | 25 | 25 |
| | | Dones | 59 | 57 | 57 |

Accions previstes per al pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

Les accions previstes incorporen, en gran part, la perspectiva de gènere. Es preveu la segregació de dades per sexe al registre de persones ateses, que dóna compliment a la normativa vigent en la matèria i permetrà analitzar les diferències entre dones i homes en l'àmbit de l'exclusió social i l'accés i ús dels serveis oferts pel programa. També es preveuen desenvolupar actuacions específiques per les dones en situació de sensellarisme, a la vegada que mantenir segregats alguns espais.

Dels resultats dels indicadors no es pot conèixer l'impacte de gènere del programa. La prevalença, experiències i situacions de pobresa i exclusió social de dones i homes són diferents. Si bé les dones estan en una situació efectiva, o de major risc, de pobresa que els homes, són minoria entre la població en exclusió extrema, és a dir, sense llar. Cal conèixer les diferents situacions i necessitats des d'una perspectiva de gènere per donar-hi resposta. Si bé el programa incorpora la perspectiva de gènere, manca informació segregada per poder conèixer l'impacte que té sobre la igualtat entre dones i homes. Per poder valorar-ho caldria disposar de dades segregades sobre els pisos d'emergència social, i major informació sobre l'allotjament temporal o la quantitat subvencionada a llogaters i desnonaments del PMH segregat per sexe.

| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|--|---------|---------|-------------------|
| | ✓ | | |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |
| | | | ✓ |

Funcionament d'escoles bressol municipals

Emmarcament al Programa

El Programa Funcionament d'Escoles Bressol Municipals es troba a la Gerència de Drets Socials i té per finalitat garantir el bon funcionament i l'adequada atenció als infants de 97 Escoles Bressol Municipals, de 3 Espais Familiars i 10 projectes "Ja tenim un fill". S'orienta a infants de 0 a 3 anys i les seves respectives famílies. El Programa es dirigeix a la gestió educativa i a assegurar els recursos humans i materials d'aquestes escoles i projectes. A més, el Programa aplica la normativa i gestiona el procés de preinscripcions i matrícules de l'alumnat cada curs escolar per les places vacants.

L'import total del Programa de Funcionament d'Escoles Bressol Municipals és el següent:

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| Import total del Programa (2017) | 33.376.191,52 € |
|----------------------------------|-----------------|

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

D'acord amb la Gerència de Drets Socials, el Programa Funcionament d'Escoles Bressol Municipals "facilita conciliació família-treball per part de pares i mares, forma en equitat a nens i nenes, i ni l'accés ni les bonificacions dels preus públics dels serveis prestats per l'IMEB (bressol, escoles de música, conservatori, espais familiars, programes de promoció educativa, formació dual, etc..) discriminen per sexes els usuaris/es".

La definició facilitada incorpora la perspectiva de gènere, té en compte les necessitats de conciliació de pares i mares - entenent que l'escola bressol és un espai educatiu-, però també és un espai de cura que permet a pares i mares compatibilitzar l'esfera laboral amb la familiar. Així mateix, integra els criteris d'accés a les escoles bressol, exposant que aquests no són discriminatoris per raó de sexe. A més, un dels criteris de puntuació per accedir a l'escola bressol és el de la monoparentalitat, que té un component important en clau de gènere. Per últim, en la descripció del programa també s'exposa com el propi contingut educatiu de les EBM formen a nens i nenes en valors d'equitat.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|---------------|------------------|-----------------|--------------------|--------------------|
| 1 Nombre de | Núm. | 1.275 dones | 1.388 dones | 1.350 dones |

| | | | | | |
|---|--|------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| | bonificacions bressol atorgades segregat per sexe del titular | | 1.368 homes | 1.547 homes | 1.508 homes |
| 2 | Nombre de criatures amb necessitats educatives especials ateses al EBM segregat per sexe | Núm. | 78 dones 115 homes | 76 dones 123 homes | 90 dones 129 homes |
| 3 | Percentatge de sol·licituds de places desestimades | % | 46,65% dones 53,35% homes | 47,28% dones 52,72% homes | 47,41% dones 52,59% homes |
| 4 | Nombre de nens/es matriculats a bressol desagregats per sexe | Núm. | 3.706 dones 3.937 homes | 3.748 dones 4.142 homes | 3.838 dones 4.278 homes |

S'han aportat 4 indicadors. En el primer indicador, el tercer i el quart, es mostra el nombre de criatures inscrites, les sol·licituds desestimades i les que han rebut bonificació. S'observa com en tots els casos les proporcions entre nens i nenes són semblants, representant els nens el 52% del total aproximadament, i les nenes el 48%.

Pel que fa a les criatures amb necessitats educatives especials ateses a les EBM desagregades per sexe (indicador 2), trobem diferències significatives entre nens i nenes ateses.

Així, des de les EBM s'atén a molts més nens que nenes amb necessitats especials. Caldria una anàlisi en profunditat per poder saber-ne les causes. Tot i així, es pot destacar que cada vegada hi ha un volum superior tant de nens com de nenes ateses amb necessitats especials, i que, d'acord amb el valor previst pel 2017, hi ha un augment substancial de nenes ateses, que fa disminuir les distàncies respecte als nens amb necessitats especials atesos.

Accions previstes per al pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

Les accions previstes contempnen l'obertura d'una nova escola bressol al 2016 i la planificació i impuls de la resta d'escoles a obrir durant el mandat. Ambdues accions suposen ampliar els serveis públics de cura a infants de 0-3 anys i, per tant, tenen incidència en les condicions de vida de les dones, que són les que principalment assumeixen les tasques de cura.

El programa incorpora la perspectiva de gènere i té incidència sobre la igualtat entre dones i homes ja que la primera etapa d'educació infantil és un

període de necessitats de cura intensiva per part de les criatures, i l'oferta de serveis públics en aquest àmbit fomenta la desfamiliarització del treball de cura, fet per les dones. De la informació aportada pels indicadors, però, no es pot conèixer l'impacte de gènere del programa. Seria necessari conèixer el grau de cobertura de la demanda d'aquests serveis i tenir informació sobre les famílies d'aquestes criatures i les famílies monoparentals bonificades desagregades per sexe.

| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|--|---------|---------|-------------------|
| | ✓ | | |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |
| | | | ✓ |

Serveis socials bàsics

Emmarcament al Programa

El programa de Serveis Socials Bàsics de la Gerència de Drets Socials té la finalitat de prestar els Serveis Socials bàsics a la ciutat. Entre aquests destaquen “el servei d'atenció domiciliària i altres serveis que ofereixen suport a les persones en el seu domicili per mantenir o millorar la qualitat de vida en el seu entorn habitual”. Realitza l'atenció social mitjançant un pla de treball i es destina a totes les persones en risc o en situació d'exclusió social i a les persones dependents de la ciutat.

L'import total del Programa de Serveis Socials bàsics és el següent:

| | |
|----------------------------------|------------------|
| Import total del Programa (2017) | 140.935.753,61 € |
|----------------------------------|------------------|

Concretament, el pressupost destinat al subprograma de Serveis Socials Bàsics és de 34.024.903,61€ i el que es destina a atenció domiciliària i neteja de la llar és de 14.951.300€.

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

La Gerència de Drets Socials considera que el programa contribueix a la igualtat entre dones i homes per "l'ajut de renda complementària a les dones que perceben pensió no contributiva". Es tracta d'una descripció parcial i que només fa referència a la situació de gran part de les dones grans de la ciutat, que reben prestacions no contributives molt minses. Tanmateix, el treball de serveis socials bàsics va molt més enllà d'aquesta ajuda. I la realitat de les dones que es poden trobar en situació de risc de pobresa o d'exclusió no es visibilitza ni es té en compte en la descripció.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|-----------|--|-------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 1 | Insercions laborals del programa "mercat laboral ordinari" segregat per sexe | | | |
| 2 | Insercions laborals del programa "mercat laboral reservat" segregat per sexe | Núm. 761 dones 776 homes | 2.000 | |
| 3 | Persones ateses als Centres de Serveis Socials segregat per sexe | Núm. 74.237 | | |
| 4 | Persones ateses al SAD segregat per sexe | Núm. 14.903 dones 5.485 homes | 15.206 dones 5.343 homes | 15.966 dones 5.610 homes |
| 5 | Ràtio d'hores home/dona realitzades al SAD | % 73% h/dones 27% h/homes | 74% h/dones 26% h/homes | 74% h/dones 26% h/homes |
| 6 | Nombre de cuidadors/es del SAD segregat per sexe | % 91,24% dones 8,76% homes | 91,24% dones 8,76% homes | 91,24% dones 8,76% homes |

S'han aportat 5 indicadors, alguns dels quals només parcialment i sense desagregar les dades per sexe. Seria necessari disposar de tots ells desagregats per tal de poder valorar la incidència del programa sobre dones i homes.

Els indicadors 4, 5 i 6 aporten dades segregades per tots els anys. En els 3 indicadors del SAD, les dones estan representades de forma majoritària respecte als homes. Així, per l'indicador 4, les dones suposen quasi el triple de les persones ateses al SAD, pels tres anys. Tanmateix, mentre que el número d'homes atesos descendeix al 2016 per tornar a augmentar al 2017, les dones ateses van en augment des del 2015 fins al 2017, amb un increment major que els homes. En consonància amb aquestes dades, l'indicador número 5, que mostra la ràtio d'hores destinades a dones i homes al SAD, recull que el 73% de les hores d'atenció al 2015 es van destinar a les dones i el 27% als homes. Pel 2016 i el 2017 aquesta ràtio augmenta a un 74% d'hores per dones i un 26% d'homes. De nou, es tracta d'un augment coherent amb l'increment de dones ateses al SAD previstes pel 2016 i 2017.

Finalment, l'indicador 6 mostra la proporció de dones i homes entre cuidadores i cuidadors del SAD. De nou, hi ha una sobrerepresentació femenina, doncs les dones representen el 91,24% de les persones cuidadores d'aquest servei. Aquest resultat és coherent amb el rol tradicional de gènere que atribueix a les dones la responsabilitat de les tasques domèstiques i de cura. En conseqüència, l'atenció domiciliària és una activitat molt feminitzada.

Accions previstes per al pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

El programa no ha previst cap acció en l'àmbit de la igualtat de gènere.

El programa incorpora parcialment la perspectiva de gènere. La majoria dels indicadors visibilitzen que les dones són les principals ateses pel SAD. Aquest resultat és coherent amb la realitat sociodemogràfica, ja que les dones són majoria entre la població major de 65 anys que és qui té més dificultats d'autonomia i major nivell de dependència. Alhora, les dones grans tenen una taxa de risc de pobresa major que els homes, viuen soles en major mesura i per tant, poden tenir dificultats econòmiques per a obtenir el suport de cura i atenció que necessiten. Dels resultats dels indicadors, però, no es pot conèixer l'impacte de gènere del programa més enllà del SAD, que sí que està donant resposta a necessitats de les dones grans. Si bé és clar que el programa incideix en les condicions de vida de dones i homes, que pot incidir en la igualtat i que la perspectiva de gènere es té parcialment en compte en la planificació del programa, manquen indicadors i accions en l'àmbit que permetin afirmar que hi ha un impacte de gènere positiu. És sabut que les situacions d'exclusió i de privació material no afecten igual a dones que a homes, de forma que si l'objecte principal dels Serveis Socials bàsics és promoure els mecanismes per conèixer, prevenir i intervenir amb persones, famílies i grups socials, especialment si es troben en situacions de

risc social o d'exclusió, és necessari conèixer la realitat d'uns i altres. Així, caldrà estudiar l'evolució dels indicadors existents i segregar-los tots per tal de valorar-ne l'impacte.

| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|--|---------|---------|-------------------|
| | | ✓ | |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |
| | | | ✓ |

Arts escèniques i música

Emmarcament al Programa

El programa sobre “Arts escèniques i música”, pertanyent a la Gerència d'Empresa, Cultura i Innovació s'encarrega de la creació i gestió artística del Festival GREC i de donar suport a entitats que programin arts escèniques a la ciutat. Té com a població objectiu a persones creadores i programadores, però indirectament a tota la ciutadania.

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| Import total del Programa (2017) | 17.219.551,33 € |
|----------------------------------|-----------------|

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

No s'ha incorporat cap descripció, de forma que no es pot saber com la gerència encarregada d'aquest programa considera que aquest pot contribuir a la igualtat.

L'absència de descripció i objectius per a la igualtat del programa no coincideix amb el diagnòstic del Pla per la Justícia de Gènere, que posa de relleu la necessitat de que les administracions públiques adoptin un rol actiu en la promoció d'una cultura que fomenti els valors igualitaris. Per exemple, només el 14% de les artistes exposades en galeries d'art contemporani a Barcelona l'any 2014 eren dones. En canvi, el 60% de les usuàries de biblioteques i el 58% de les assistents

als espectacles del GREC dels darrers 15 anys són dones. Hi ha doncs una marcada invisibilització de les dones en la cultura.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|--|--------------------|------------------------------|----------------------|--------------------|
| 1 Autoria de les obres programades segregades per sexe | Núm. | 13 dones 48 homes | 20 dones 45 homes | - |
| 2 Direcció de les obres programades segregades per sexe | Núm. | 12 dones 49 homes | 20 dones 45 homes | - |
| 3 Nombre d'espectadores a espectacles segregades per sexe | % | 58,5 % dones 41,5 % homes | - | - |
| 4 Valoració ciutadana dels espectacles teatrals a la ciutat segregats per sexe | Puntuació sobre 10 | 7,4-7,4 | 8,0-8,0 | 8,0-8,0 |

La Gerència d'Empresa, Cultura i Innovació ha facilitat 4 indicadors, tot i que no per tots els anys. Els indicadors dels que es disposa mostren una clara desigualtat en l'autoria i direcció de les obres, per bé que enguany s'estima una lleugera millora en tots dos casos. Les desigualtats funcionen equivalentment per l'autoria i per la direcció: només una de cada cinc obres o actuacions programades el 2015 van ser escrites o dirigides per dones, xifra que augmenta a un 30% per l'any 2016. Es desconeix l'estimació per l'any 2017, però al no haver-hi cap actuació dirigida a la igualtat, no es poden esperar grans variacions als resultats.

L'indicador que parla de persones espectadores fa referència exclusivament als espectacles del Festival GREC i mostra una tendència major de les dones a assistir a espectacles d'arts escèniques i música. Finalment, la valoració d'homes i dones és la mateixa en cada any per uns resultats notables i en millora.

Accions previstes per al pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

Malgrat que la cultura és un mecanisme fonamental en la incidència dels valors de reforç o transformació d'imaginari col·lectius i que es parteix d'una clara situació

de desigualtat en aquest àmbit, no s'ha proposat cap acció per a promoure la igualtat en aquest programa.

El programa no incorpora la perspectiva de gènere, fet especialment greu donada la desigualtat entre homes i dones en aquest àmbit i el fet que la cultura és un mecanisme fonamental a l'hora de promoure valors de reforç o transformar imaginari col·lectiu. Els resultats dels indicadors posen de manifest que si bé hi ha un consum cultural força paritari entre dones i homes, la programació és eminentment masculina, tant pel que fa a l'autoria com a la direcció. Amb tot, del 2015 al 2016 hi ha un progressiu augment de dones autores i directores de les obres programades; caldria observar atentament aquesta dada per 2017, ja que si es va tendint a la paritat en aquests indicadors, es podria valorar un impacte positiu del programa. No obstant això, amb les dades disponibles en aquest moment, i sobretot tenint en compte que per 2017 no es preveu cap acció en l'àmbit de gènere des del programa pressupostari, ara per ara no és possible valorar l'impacte de gènere del programa d'Arts escèniques i música.

| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|--|---------|---------|-------------------|
| | | | ✓ |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |
| | | | ✓ |

Assistència sanitària

Emmarcament al Programa

El Programa d'Assistència Sanitària es troba a la Gerència de Drets Socials i té per finalitat l'atenció mèdica dels treballadors/es municipals i la prevenció i el tractament dels problemes de drogoaddicció de la ciutadania de la ciutat. La seva tasca consisteix en la transferència al PAMEM¹⁰ per assistència al personal municipal i transferència a l'ASPB (Agència de Salut Pública de Barcelona) per la prevenció i tractament de les drogoaddiccions.

¹⁰ PAMEM (ens públic participat per l'Ajuntament de Barcelona i la Generalitat de Catalunya) gestiona l'atenció primària de quatre àrees bàsiques de salut (92.000 persones) a Barcelona, i d'un centre de rehabilitació i és responsable de la cobertura sanitària de 12.000 empleats municipals.

L'import total del Programa d'Assistència Sanitària és el següent:

| | |
|----------------------------------|----------------|
| Import total del Programa (2017) | 2.248.848,00 € |
|----------------------------------|----------------|

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

La Gerència de Drets Socials apunta que “les dones tenen major esperança de vida però més problemes crònics de salut que els homes i poden tenir patrons diferencials en la utilització dels serveis. Amb els nous serveis de salut per persones amb pocs recursos econòmics que es prestaran a PAMEM s'intentarà reduir les necessitats sanitàries no cobertes i el seu impacte en l'empobriment d'homes i dones”. Aquesta descripció incorpora la perspectiva de gènere, visibilitzant la realitat específica de les dones.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador* | | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|------------|---|------------------|---|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1 | Despesa generada al PAMEM segregat per sexe | € | 6.639.608,57€ dones 6.297.472€ homes | 6.868.160€ dones 7.233.702€ homes | 1.717.040€ dones 1.808.425€ homes |
| 2 | Personal municipal atès pel PAMEM segregat per sexe | Núm. | 6020 dones 6281 homes | 5787 dones 6095 homes | 1447 dones 1524 homes |
| 3 | Persones ateses als nous serveis de PAMEM segregat per sexe | Núm. | 0,00 | 0,00 | 1600 dones 1800 homes |

*Segons el Director de Serveis de Salut les dades dels indicadors 1 i 2 "valor previst 2017" s'han fet "seguint l'estimació a dia d'avui" i depenen dels mesos en què es continuarà atenent al PAMEM

Els 3 indicadors proposats aporten informació sobre l'àmbit del PAMEM, però no de les drogodependències. Els indicadors mostren dades amb patrons de canvi

entre les dades reals del 2015 i les previstes del 2016 i 2017. Al 2015, malgrat es van atendre més dones que homes (indicador 2), la despesa va ser superior per les dones que pels homes (indicador 1). En canvi, tant pel 2016 com pel 2017 es preveu atendre més homes i a la vegada destinar-hi més pressupost. Aquesta dada va en concordança amb el fet que a l'Ajuntament de Barcelona hi treballen més homes que dones (si es té en compte el personal de SPEIS i GUB, altament masculinitzat). Per tant, a priori no es donen desigualtats de gènere, tot i que caldria una anàlisi en profunditat dels conceptes que s'inclouen a la despesa del PAMEM per saber si es donen diferències i/o desigualtats.

Per últim, el tercer indicador presenta un valor previst pel 2017 de persones ateses als nous serveis del PAMEM. Es torna a donar el patró que hi ha més homes atesos que dones (de nou, en concordança amb el fet que hi ha més treballadors que treballadores municipals). No hi ha dades de 2015 ni de 2016 perquè aquests serveis encara no estan en funcionament.

Accions previstes pel pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

El Programa ha previst realitzar 2 accions en matèria d'igualtat de gènere al 2017, tots dos vinculats al PAMEM. D'una banda, es planteja la incorporació de la perspectiva de gènere al disseny de la comunicació dels nous serveis. I, de l'altra, es preveu la realització d'una anàlisi segregada per sexe sobre la freqüentació dels nous serveis de PAMEM, així com, en cas que sigui necessari, plantejar una definició de mesures correctores. Les dues accions incorporen la perspectiva de gènere, tant pel que fa a la diagnosi com al disseny dels nous serveis.

El programa d'Assistència Sanitària està subdividit en dos àmbits molt diferenciats: el PAMEM i les drogodependències. Tanmateix, només es preveuen accions i s'aporten indicadors per un d'aquests, el del programa d'assistència sanitària PAMEM. **En aquest cas, es disposa d'informació desagregada per sexe sobre persones usuàries i despesa generada al PAMEM, on hi ha una majoria de masculina en concordança amb la major proporció d'homes a la plantilla de l'ajuntament. Tot i així, caldria fer una anàlisi en profunditat sobre els conceptes que s'atenen a través del PAMEM per saber si hi ha diferències i/o desigualtats de gènere en aquest programa. Així doncs, amb la informació de que es disposa, no es pot valorar l'impacte del programa en la igualtat de gènere en aquest àmbit.**

| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|--|---------|---------|-----------|
| | | ✓ | |
| Impacte del programa en la igualtat de | Positiu | Negatiu | No es pot |



| | | | |
|---------------|--|--|----------------|
| gènere | | | valorar |
| | | | ✓ |

Atenció a grups i comunitats

Emmarcament al Programa

El programa d'Atenció a grups i comunitats de la Gerència de Drets de Ciutadania, Participació i Transparència finança accions comunitàries impulsades per entitats i associacions adreçades a crear transformacions i millores en un territori, amb la finalitat d'augmentar la qualitat de vida de la ciutadania. En l'actualitat hi ha 12 plans de desenvolupament comunitari a la ciutat.

La despesa total del Programa d'Atenció a grups i comunitats és la següent:

| | |
|----------------------------------|--------------|
| Import total del Programa (2017) | 619.200,00 € |
|----------------------------------|--------------|

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

La Gerència de drets de Ciutadania, Participació i Transparència considera que el programa contribueix a la igualtat entre dones i homes a partir de l'afavoriment de "la implicació de dones i homes -amb perspectiva de gènere- en la presa de decisions i accions per la transformació social i la cohesió als barris, establint prioritats, estratègies, etc." Així doncs, fa incidència sobretot en la vessant participativa. Tanmateix, no s'aporten dades sobre com es desenvolupa aquesta participació als projectes comunitaris actuals, ni com es garanteix que la participació sigui des d'una perspectiva de gènere.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|---------------------------------------|------------------|-----------------|--------------------|--------------------|
| 1 Nombre de projectes comunitaris per | Núm. | 12 | 14 | 17 |

| | | | | | |
|---|--|---|-------|------|------|
| | treballar específicament el gènere o amb les dones com a beneficiàries | | | | |
| 2 | Percentatge de plans d'acció comunitària als barris que continguin perspectiva de gènere | % | 100 % | 100% | 100% |

Pel que fa al primer indicador, relatiu al nombre de projectes comunitaris que treballen específicament temes de gènere o amb les dones com a beneficiàries, es tracta d'un resultat ascendent des del 2015 i, per tant, positiu. Tanmateix, aquesta anàlisi és parcial si no es disposa del total de projectes comunitaris del Programa per saber quina proporció d'aquests incorporen la perspectiva de gènere o les dones com a beneficiàries.

En relació al segon indicador, la valoració és positiva ja que indica que la totalitat de plans d'acció comunitària als barris inclouen la perspectiva de gènere. Això es pot explicar perquè des del 2015 es va incloure la perspectiva de gènere com a criteri de ponderació a l'hora de valorar els projectes comunitaris subvencionats.

Accions previstes per al pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

La única acció prevista pel 2017 en matèria de gènere és, en realitat, el manteniment d'una acció que ja es va desenvolupar el 2015 i no pas cap de nova. És una actuació d'impacte de ciutat, ja que fa referència a les subvencions municipals que es concedeixen en aquest àmbit. Així mateix, és una actuació de caràcter estructural, ja que suposa la incorporació d'un criteri de ponderació pels projectes que incorporin la inclusió de la perspectiva de gènere en la valoració dels projectes a subvencionar. Premiar la incorporació de la perspectiva de gènere en la definició dels projectes és una acció rellevant i que va en la línia dels objectius del Pla de Justícia de Gènere.

En general, el programa incorpora la perspectiva de gènere en tant que aquesta es té en compte per seleccionar els projectes subvencionats. Tots els indicadors versen sobre això. Tanmateix, no es disposa de dades sobre la població (masculina i femenina) amb la que s'intervé. Fomentar la participació de les dones en els processos comunitaris és important per tenir en compte la seva visió del territori i les seves necessitats, i així vetllar perquè les transformacions del barri tinguin en compte les veus de les dones i la perspectiva de gènere. Finalment, tampoc es coneixen els criteris interns

que permeten considerar si els projectes tenen, o no, perspectiva de gènere. Per tant, no és possible determinar l'impacte de gènere del programa.

| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|--|---------|---------|-------------------|
| | ✓ | | |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |
| | | | ✓ |

Atenció a la immigració

Emmarcament al Programa

El programa d'Atenció a la immigració es gestiona a través de la Gerència de Drets de Ciutadania, Participació i Transparència. Es centra en l'atenció i acollida de les persones immigrades que arriben o resideixen a Barcelona. Aquesta acollida a les persones nouvingudes es fa a través del SAIER (Servei d'Atenció a Immigrants, Emigrants i Refugiats), del Servei d'Orientació i Acompanyament per a Persones Immigrades (SOAPI), de l'Oficina del Pla d'Assentaments Irregulars (OPAI) i s'acompanya d'informes d'arrelament social i per al reagrupament.

L'import total del Programa d'Atenció a la immigració (excloent capítol 1) és la següent:

| | |
|----------------------------------|----------------|
| Import total del Programa (2017) | 7.411.204,56 € |
|----------------------------------|----------------|

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

Els reptes que es marca el programa per assolir la igualtat entre les persones nouvingudes van en dos sentits: recolzament en matèria administrativa i empoderament de les persones usuàries. El programa cita com a objectius disminuir la irregularitat administrativa, donar assessorament jurídic i acompanyar en el processos de reagrupament. El bloc de reagrupament familiar

incorpora tallers específics per a dones que volen reagrupar als seus marits, i també tallers adreçats a dones reagrupades per marits, que solen estar molt desconnectades de la ciutat. “L'objectiu és dotar-les d'autonomia i confiança”.

Aquesta descripció del programa orientada a la igualtat coincideix amb el diagnòstic que es fa des del Pla per la Justícia de Gènere, on es destaca la necessitat de regularitzar la condició de ciutadania de les dones, especialment per les conseqüències que aquesta té per la seva situació al mercat laboral. Així que el programa no només incorpora la perspectiva de gènere, sinó que interpreta les necessitats de les dones d'una manera coherent amb el Pla.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|---|------------------|-----------------|--------------------|--------------------|
| 1 Nombre de persones ateses en sessions del Servei d'Orientació i Acompanyament per a persones immigrades (SOAPI) segregat per sexe | Núm. | 4.938 dones | 5.000 dones | 5.000 dones |
| | % | 52% dones | | |
| 2 Nombre de persones ateses pel Servei d'Atenció a Immigrants, Emigrants i Refugiats (SAIER) segregat per sexe | Núm. | 11.339 dones | 13.000 dones | 14.000 dones |
| | % | 50% dones | | |
| 3 Nombre de persones matriculades als cursos inicials i bàsics de normalització lingüística segregat per sexe | Núm. | 26.170 dones | | |
| | % | 60% dones | | |
| 4 Nombre d'informes d'arrelament social segregats per sexe | Núm. | 4.685 dones | 4.700 dones | 4.800 dones |
| | % | 38% dones | | |
| 5 Nombre d'informes de reagrupament familiar segregats pel sexe del/la demandant | Núm. | 2.620 dones | 2.700 dones | 2.800 dones |
| | % | 35% dones | | |

| | | | | | |
|---|---|------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 6 | Nombre persones ateses a l'Oficina del Pla d'Assentaments Irregulars (OPAI) | Núm. | 8 dones 188 homes | 15 dones 260 homes | 15 dones 260 homes |
| | | % | 4,1% dones | | |

Tots els indicadors proporcionats mostren com tant en les sessions del SOAPI com del SAIER, la proporció d'atencions és quasi igual per homes que per dones, fet que respon a la quantitat equilibrada per sexes de persones migrades a Barcelona (51% d'homes i 49% de dones). Els desequilibris es troben en que les dones tenen més presència en els cursos de capacitació lingüística i en que els informes d'arrelament social i de reagrupament familiar es fan més per a homes. Finalment, les persones ateses per l'OPAI són quasi únicament homes, degut a que aquest col·lectiu és bàsicament masculí. El que els indicadors no diuen és la tendència que segueixen, ja que només disposem de dades desagregades per a 2015.

Accions previstes per al pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

La fitxa no detalla accions ni decisions específiques per assolir la igualtat de gènere, però la descripció i el llistat d'indicadors sí que donen pistes de quines són: tallers específics per dones que volen reagrupar, altres per dones que han estat reagrupades, atencions personalitzades al SAIER, cursos de capacitació, informes de reagrupament, etc.

Només algunes d'aquestes actuacions són específiques per a dones, i cap d'elles està manifestament orientada a la igualtat. Tanmateix totes elles tenen incorporada la perspectiva de gènere i aquesta forma part de l'estructura del programa.

Dels resultats dels indicadors no es pot conèixer l'impacte de gènere del programa, en tant que no es disposa de l'evolució d'indicadors que no presenten igualtat. Per altra banda es desconeixen les dades de la composició per sexe dels grups atesos a l'OPAI, de manera que es pugui entendre el desequilibri que presenta l'indicador. Malgrat tot, el programa contempla situacions i requeriments específics de les dones i la seva vivència, fet que du a contemplar la perspectiva de gènere i que garanteix, encara que sigui d'una manera indirecta, una tendència a la igualtat.

| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|--|---------|---------|-------------------|
| | ✓ | | |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |
| | | | ✓ |

Museus i arts plàstiques

Emmarcament al Programa

El programa de “Museus i arts plàstiques”, pertanyent a la Gerència d’Empresa, Cultura i Innovació s’encarrega de la protecció i gestió del patrimoni cultural. Té com a població objectiu la ciutadania de la ciutat però també el públic visitant de fora d’ella. El programa comporta les accions de promoció, divulgació i conservació del patrimoni cultural gestionats per l’Institut de Cultura (ICUB).

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| Import total del Programa (2017) | 48.067.327,66 € |
|----------------------------------|-----------------|

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

La descripció de la fitxa amb perspectiva de gènere no s’ha emplenat, de manera que no es pot saber com la gerència encarregada d’aquest programa considera que aquest pot contribuir a la igualtat.

Tanmateix, tal i com es recull al Pla per la Justícia de Gènere, és necessari que les administracions públiques adoptin un rol actiu en la promoció d’una cultura que fomenti els valors igualitaris. Per exemple, només un 2% de les guardonades per la Medalla al mèrit cultural, artístic o científic de la ciutat són dones i només el 14% de les artistes exposades en galeries d’art contemporani a Barcelona l’any 2014 eren dones.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|---|------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 1 Nombre de directores/es de col·leccions de museus i centres | % | 25% dones 75% homes | 25% dones 75% homes | 30% dones 70% homes |

| | | | | | |
|---|---|---------|---|------------------------|------------------------|
| | d'exposició municipals segregat per sexe | | | | |
| 2 | Percentatges de persones visitants per centre (municipals i consorciats) segregat per sexe | % | 44,7% dones 49% homes 6,3% no consta | 50% dones 50% homes | 50% dones 50% homes |
| 3 | Valoració dels museus i centres d'exposició (0-10) segregat per sexe | Mitjana | 7,9 dones 7,7 homes | 8 dones 8 homes | 8 dones 8 homes |

Els indicadors dels que es disposa no mostren igualtat en el comissariat cultural. Només el 25% de direccions de col·leccions o centres d'exposició són de dones. Per aquest indicador, els valors es mantenen per 2015 i 2016, però el valor esperat per 2017 és una mica més igualitari. Tanmateix no s'especifica en el programa mitjançant quines accions s'assolirà un canvi que porti a una millora dels resultats, pel que fa a la igualtat. El segon indicador fa referència a les persones visitants, que és pràcticament igual per homes i per dones; i el tercer a la valoració que fan els i les visitants de museus i centres, que és pràcticament equilibrada entre sexes.

Accions previstes per al pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

Malgrat que la cultura és un mecanisme fonamental en la promoció de reforç o transformació d'imaginari col·lectius i que es parteix d'una clara situació de desigualtat en la direcció de col·leccions, no s'ha proposat cap acció per a promoure la igualtat en aquest programa.

En resum, el programa no incorpora la perspectiva de gènere en els seus objectius ni proposa cap actuació per millorar el desequilibri que existeix en aquest àmbit. Encara que, tal i com mostren els indicadors, hi ha un consum cultural equitatiu entre sexes, la proporció per sexes en les direccions discrimina i invisibilitza a les dones. Això és greu si es té en compte la transcendència de la cultura en la promoció o transformació d'imaginari col·lectius i el volum de l'import destinat al programa. A més, manquen indicadors clau com el de l'autoria de les obres exposades per sexe i no es preveu cap acció per 2017 en l'àmbit de gènere des del programa pressupostari. Per tot això, en aquests moments no és possible determinar l'impacte de gènere del programa.



| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|--|---------|---------|-------------------|
| | | | ✓ |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |
| | | | ✓ |

Promoció cultural

Emmarcament al Programa

El programa de “Promoció cultural”, pertanyent a la Gerència d’Empresa, Cultura i Innovació s’encarrega de donar suport i promoure l’activitat cultural a la ciutat. Concretament, s’encarrega d’impulsar, promoure, donar suport i difondre la cultura amb programes propis i aliens, fomentar la creació i connectar artistes emergents amb el circuit professional de la ciutat. Les seves actuacions van destinades a tota la ciutadania i agents culturals.

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| Import total del Programa (2017) | 17.748.245,37 € |
|----------------------------------|-----------------|

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

No s’ha incorporat cap descripció, de forma que no es pot saber com la gerència encarregada d’aquest programa considera que aquest pot contribuir a la igualtat.

Tanmateix, tal i com es recull al Pla per la Justícia de Gènere, és necessari que les administracions públiques adoptin un rol actiu en la promoció d’una cultura que fomenti els valors igualitaris i que visibilitzi a les dones.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|-------------------------|------------------|-----------------|--------------------|--------------------|
| 1 Nombre de projectes | Núm. | 4 | 7 | |

| | | | | | |
|---|---|---|-----------|------------|--|
| | culturals subvencionats que estiguin específicament destinats a dones | | | | |
| 2 | Percentatge de dones que treballen en les Fàbriques de creació | % | 56% dones | 56 % dones | |

La Gerència d'Empresa, Cultura i Innovació ha facilitat 2 indicadors, sense previsions per 2017. El primer indicador mostra els projectes culturals subvencionats destinats específicament a dones. L'any 2015 van ser 4 i al 2016, 7. Tanmateix, es desconeix el número total de projectes subvencionats, de forma que no es pot valorar quin volum representen els 7 projectes subvencionats destinats a dones. El segon indicador mostra que un 56% de la plantilla de les fàbriques de creació són dones, però aquesta dada per sí sola no facilita cap informació rellevant, ja que caldria saber quins llocs ocupen aquestes dones i els projectes o proporció d'artistes per sexe.

Accions previstes per al pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

Malgrat que la cultura és un mecanisme fonamental en la incidència dels valors de reforç o transformació d'imaginari col·lectiu i que es parteix d'una situació de desigualtat de gènere en aquest àmbit, no s'ha proposat cap acció per promoure la igualtat en aquest programa.

El programa no incorpora la perspectiva de gènere. Els resultats dels indicadors si no es posen en context amb altres dades, no permeten conèixer l'impacte de gènere del programa en l'àmbit de la promoció cultural a la ciutat de Barcelona. Per fer-ho és necessari disposar d'altres indicadors com, per exemple, el % i la quantia econòmica de projectes culturals subvencionats que incorporen la perspectiva de gènere, el total de projectes culturals subvencionats o el % de projectes de titularitat femenina a les fàbriques de creació.

| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|---|----------------|----------------|--------------------------|
| | | | ✓ |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |
| | | | ✓ |

Promoció i protecció de la salut

Emmarcament al Programa

El Programa de Promoció i Protecció de la Salut de la Gerència de Drets Socials té per finalitat assegurar la vigilància i el control dels riscos ambientals, alimentaris i epidemiològics de la ciutat, i promoure la salut de la ciutat. El Programa s'orienta a tota la ciutadania de Barcelona.

L'import total del Programa de Promoció i Protecció de la Salut és el següent:

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| Import total del Programa (2017) | 19.998.074,85 € |
|----------------------------------|-----------------|

Aquest Programa es divideix en dos subprogrames: el de "Promoció de la salut", al qual es destinen 1.672.083,62 €, i el de "Protecció de la salut", amb un pressupost de 17.276.353,23 €.

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

La Gerència de Drets Socials defineix el programa afirmant que "les dones tenen major esperança de vida però més problemes crònics de salut que els homes. Es continua incorporant la visió de gènere en els programes de promoció de la salut i es prioritza l'acció en àmbits que afecten més a les dones com els problemes de salut mental, les patologies de sensibilització central o la cura de familiars malalts. Es continua l'impuls de l'estratègia de salut sexual i reproductiva des de la visió dels drets sexuals".

La definició incorpora completament la perspectiva de gènere ja que defineix i exposa els problemes diferencials per raó de gènere entorn a la salut, i explica com es treballa des del Programa.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|-----------|------------------|-----------------|--------------------|--------------------|
|-----------|------------------|-----------------|--------------------|--------------------|

| | | | | | |
|---|--|------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1 | Índex de sobrepès segregat per sexe (Font: Enquesta de salut pública) | % | 43,9% dones 34,5% homes | 44,0% dones 35,0% homes | 44,5% dones 35,4% homes |
| 2 | Índex d'infrapès segregat per sexe (Font: Enquesta de salut pública) | % | 11,4% dones 2,1% homes | 11,7% dones 2,3% homes | 12,0% dones 2,5% homes |
| 3 | Nombre de programes educatius de prevenció amb perspectiva de gènere | Núm. | 4 | 4 | 6 |
| 4 | Nombre d'usuaris/es del programa "Baixem al Carrer" segregat per sexe | Núm. | 47 dones 21 homes | 59 dones 27 homes | 73 dones 34 homes |
| 5 | Nombre d'usuaris/es dels programes de salut sexual segregats per sexe | Núm. | 460 dones 555 homes | 522 dones 705 homes | 1008 dones 795 homes |
| 6 | Punts percentuals de diferència entre la percepció de salut d'homes i dones (Font: Enquesta de salut pública de Catalunya a Barcelona) | % | 1,5 | 3 | 3 |

Els 6 indicadors aportats estan desagregats per sexe i incorporen la perspectiva de gènere.

Els dos primers indicadors mostren pautes clarament diferencials entre homes i dones, i posen en evidència com les dones pateixen més sobrepès, però també més infrapès, que els homes. Ambdues situacions estan fortament condicionades pels rols de gènere. El sobrepès molt probablement està vinculat amb el fet que les dones practiquen molt menys esport que els homes, que pot relacionar-se amb que disposen de menys temps personal que els homes, al dedicar molt més temps a les tasques de cura i reproducció. Pel que fa a l'infrapès, aquest té a veure amb els models de bellesa associats a la feminitat a l'actualitat, els quals premien l'extrema primesa entre les dones.

El tercer indicador mostra el número de programes educatius de prevenció amb perspectiva de gènere que es realitzen, el qual es preveu augmentar. El quart indicador presenta el nombre de persones usuàries del programa "Baixem al carrer, dirigit a la gent gran. Hi ha més dones que homes que en són usuàries, fet que coincideix amb la piràmide demogràfica.

El cinquè indicador exposa el nombre de persones usuàries de serveis de salut mental. La pauta en clau de gènere és destacable ja que, mentre que el 2015 i el valor previst pel 2016 presenten un volum superior d'homes que de dones atesos, el valor previst pel 2017 inverteix la tendència i preveu atendre a moltes més dones que homes.

L'últim dels indicadors mostra dades de salut autopercebuda i posa en relleu com al 2015 hi havia un 1,5% més d'homes que de dones que declaraven tenir una bona, molt bona o excel·lent salut. Es preveu que al 2016 i 2017 sigui del 3%.

Accions previstes per al pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

El Programa ha previst desenvolupar 5 accions en matèria de gènere. Tres actuacions impliquen un desplegament d'estratègies, programes i intervencions orientades a millorar la salut de les dones i a reduir desigualtats de gènere. Les altres dues actuacions consisteixen en l'elaboració d'informes específics sobre les desigualtats de gènere a partir de les dades de l'Enquesta de Salut i l'elaboració d'una campanya informativa sobre l'avortament. Així doncs, totes les actuacions previstes incorporen la perspectiva de gènere.

El programa incorpora la perspectiva de gènere, que és present tant en la diagnosi de la realitat com en el disseny i la intervenció dels programes de promoció i protecció de la salut. Les dones tenen un estat de salut pitjor però viuen més que els homes. Els propis rols i estereotips de gènere, sustentats en la divisió sexual del treball, han propiciat que tant la salut autopercebuda d'homes i dones, com les causes d'emmalaltiment i de morbiditat d'uns i altres presentin pautes diferencials molt clares. Els indicadors segueixen mostrant desigualtats de gènere sobre salut a Barcelona, però aquestes diferències estan identificades i s'estan posant mitjans per corregir-les. Així doncs, es pot afirmar que el programa està tenint un impacte de gènere positiu.

| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|--|---------|---------|-------------------|
| | ✓ | | |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |
| | ✓ | | |

Altres transports de viatgers

Emmarcament al Programa

El programa d' "Altres transports de viatgers" s'inscriu a la Gerència de d'Empresa, Cultura i Innovació i es gestiona des de l'organisme Barcelona Serveis Municipals (BSM). El programa fa referència, en exclusiva, al Bicing, el servei de bicicletes compartides de la ciutat. El servei es defineix com a "un transport urbà basat en l'ús compartit de la bicicleta. Un servei senzill, pràctic i sostenible per a utilitzar en els trajectes per la ciutat, sense fums ni sorolls".

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| Import total del Programa (2017) | 16.809.054,00 € |
|----------------------------------|-----------------|

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

No es disposa d'una descripció que indiqui en quina mesura el programa contribueix a la igualtat de gènere. La descripció genèrica no fa referència directa al gènere.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|--|------------------|------------------------------|------------------------------|--------------------|
| 1 Número abonaments anuals Bicing Mecànic | Núm. | 95.168 | 99.584 | |
| 3 % abonaments Bicing Mecànic | % | 46,81% dones 53,19% homes | 47,68% dones 52,32% homes | |
| 4 Número d'Usos Bicing Mecànic | Núm. | 12.506.710 | 11.965.616 | |
| 6 % usos Bicing Mecànic | % | 37,92% dones 62,08% homes | 39,24% dones 60,76% homes | |
| 7 Número abonaments anuals Bicing Elèctric | Núm. | 5.153 | 7.438 | |
| 9 % abonaments Bicing Elèctric | % | 36,9% dones 63,1% homes | 39,8% dones 60,2% homes | |

| | | | | | |
|----|-------------------------------|------|------------------------------|------------------------------|--|
| 10 | Número d'Usos Bicing Elèctric | Núm. | 53.475 | 84.997 | |
| 12 | % usos Bicing Elèctric | % | 20,07% dones 79,93% homes | 24,61% dones 75,39% homes | |

Els indicadors mostren una incidència diferenciada entre sexes. El número d'abonaments de dones i homes és bastant similar en el servei de Bicing Mecànic, però els usos mostren menys igualtat. Les diferències per sexes s'accentuen al servei elèctric, ja que de cada 4 persones que en fan ús, només una és dona.

No es compta amb dades de projecció per l'any 2017, però malgrat que no s'especifica cap acció explícita per afavorir la igualtat de gènere, l'augment de persones usuàries dels anys anteriors tendeix a ser equitatiu per abonaments i per usos, tant pel servei elèctric com pel mecànic.

Accions previstes per al pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

Les accions proposades es limiten a llistar els serveis de gestió del model de Bicing mecànic i l'elèctric. No són actuacions noves pel 2017, sinó la continuació de les existents. I en cap cas incorporen perspectiva de gènere ni contempen la realitat específica de les dones en el seu ús.

En general el programa no incorpora la perspectiva de gènere. Ni la realitat de les dones ni l'objectiu d'igualtat estan presents en la seva descripció. Tampoc considera la realització de cap actuació que contribueixi a la igualtat. No es pot valorar l'impacte del programa en la igualtat de gènere. Segons "l'Enquesta de Mobilitat en dia Feiner" les dones fan principalment trajectes dins de la ciutat i, en concret, dins del districte, fet que les podria acostar a ser majors usuàries de la bicicleta si es té en compte que, a més, tenen un menor accés al vehicle privat. Però per altra banda, les dones van més carregades i acompanyades que els homes, pel que l'accessibilitat amb la bicicleta pot ser més complicada. El programa disposa d'indicadors segregats per sexe que mostren diferències entre dones i homes, tant en els abonaments com, sobretot, en els usos. Amb tot, la informació sobre abonaments i usos del servei mecànic i l'elèctric apunten de forma progressiva a una tendència a la igualtat. Caldrà seguir estudiant l'evolució dels indicadors disponibles per poder conèixer l'impacte de gènere del programa.

| | | | |
|--|------|-------|-------|
| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|--|------|-------|-------|



| | | | |
|--|----------------|----------------|--------------------------|
| | | | ✓ |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |
| | | | ✓ |

Mercats, proveïments i llotges

Emmarcament al Programa

El programa de “Mercats, proveïments i llotges” està destinat a administrar i gestionar els mercats municipals. Barcelona compta amb una xarxa de 43 mercats amb 245.571m² construïts, dels quals un 46% és superfície comercial, on s’hi troben més de 2.500 establiments amb 2.569 comerciants.

L’import del programa és el següent:

| | |
|----------------------------------|----------------|
| Import total del Programa (2017) | 2.165.090,00 € |
|----------------------------------|----------------|

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

El programa contempla com a elements per a contribuir a la igualtat d’homes i dones “la millora de les condicions de treball, seguretat i confort”, ja que el 56% de les titulars dels comerços són dones. A més, la descripció argumenta que contribueix a la igualtat amb la millor “adaptació dels horaris per facilitar la conciliació familiar en la compra d’alimentació fresca i saludable”, ja que el 81% de les consumidores són dones.

Així doncs, la descripció contempla la realitat específica de les dones, tant per les comerciants (que són lleugera majoria), com especialment per les consumidores, que són dones quatre de cada cinc persones que compren a un mercat.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|---------------------------------------|------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 1 % de visitants als mercats per sexe | % | 55,7% dones 44,3% | 55,4% dones 44,6% | 55,1% dones 44,9% |

| | | | homes | homes | homes |
|---|---|------|------------|------------|------------|
| 2 | Nombre total de visitants als mercats alimentaris | Núm. | 65.348.666 | 66.500.000 | 67.000.000 |
| 3 | Nombre de barris amb mercat municipal a 10 minuts a peu | Núm. | 53 | 53 | 53 |
| 4 | % població amb mercat a 10 minuts a peu | % | 64% | 64% | 64% |

El resultat del primer indicador, que mostra la condició de visitants als mercats, és bastant equilibrat, amb una tendència superior per part de les dones, que tendeix a reduir-se. Tanmateix, constata que els horaris no són un impediment per a la incorporació dels homes al consum dels mercats, doncs si és per motius de visita, ells hi van quasi tant com elles.

El segon indicador no està segregat per sexe i mostra una tendència al creixement de visites. El tercer i quart indicadors no estan segregats per sexe però sí que incorporen la perspectiva de gènere. Les dones són el 75% de les persones que acudeixen al comerç de proximitat, i cal tenir en compte que aquesta activitat la fan majoritàriament caminant. Per això, tenir mercats a 10 minuts a peu és una qüestió que afecta directament a la qualitat de vida de totes les persones, però molt en especial, de les dones. Hi ha 20 barris a Barcelona on no hi ha un mercat fàcilment accessible caminant, el que implica una dificultat pel 36% de la població.

Accions previstes per al pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

Pel 2017 el programa ha previst l'acció de remodelació de dos mercats que incorporaran espais per la cura de les persones (alletament, neteja de nadons,...). Aquesta acció reconeix un repartiment desigual entre dones i homes de les tasques, en especial les de cures. Donat que són les dones les principals usuàries dels mercats, hi ha una única acció que facilitarà la interacció de dues tasques de cura pressuposades encertadament a les dones: la compra d'aliments i la cura d'infants. Tanmateix, no es contempen accions per a incentivar la participació dels homes.

El programa incorpora la perspectiva de gènere, ja que visibilitza la realitat de les dones en aquest àmbit i preveu accions que la tenen en compte. També presenta alguns indicadors segregats per sexe. Tanmateix, no es pot valorar si el programa té un impacte de gènere positiu. Manquen dades importants

en relació a la proporció de dones i homes consumidors del mercat, que podria visibilitzar si s'està avançant cap a una major igualtat en aquest àmbit. Segons el Pla de Justícia de Gènere, de cada quatre persones que consumeixen al comerç de barri o botigues especialitzades, tres són dones. Així mateix, els indicadors mostren que la proporció de barris i de població amb mercats a 10 minuts a peu es manté estable. Donat que les dones són les principals usuàries dels mercats, preveure accions en aquest sentit podria tenir un impacte positiu per les dones que, degut als rols tradicionals de gènere, són les principals encarregades de les tasques domèstiques. Per últim, seria important incorporar accions encaminades a incentivar la participació i la compra dels homes als mercats.

| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|--|---------|---------|-------------------|
| | ✓ | | |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |
| | | | ✓ |

Mobilitat

Emmarcament al Programa

El programa de Mobilitat depèn de la Gerència de Mobilitat i Infraestructures i treballa per millorar la mobilitat urbana sota criteris de sostenibilitat i garantint les mateixes oportunitats d'accés a la ciutat. El programa fomenta un model d'equilibri entre els diferents mitjans de transport públic que doni prioritat a la seguretat i a vianants. El programa de Mobilitat planifica i operativitza un model de mobilitat per tal de millorar els desplaçaments a peu i amb vehicles no motoritzats, potencia l'oferta de transport públic col·lectiu, pacifica el trànsit i potencia l'ús de vehicles menys contaminants.

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| Import total del Programa (2017) | 13.113.593,41 € |
|----------------------------------|-----------------|

Aquest programa té 3 subprogrames: un de planificació i projectes de mobilitat, al qual es destinarà al 2017 un import de 709.928,43€, un altre subprograma

d'operacions i informació del trànsit, amb un import de 10.643.664,98€, i un darrer subprograma de senyalització viària horitzontal i vertical, amb un import de 1,760.000€.

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

La Gerència de Mobilitat i Infraestructures assenyala que des del Programa “es tracta d'incorporar la perspectiva de gènere en el nou Pla de Mobilitat Urbana, que és l'element d'estratègia pel desenvolupament i la gestió de la mobilitat a la ciutat. Així mateix, és important incorporar aquesta mirada en els plans de desplaçament d'empreses, sobretot en els polígons industrials, com Bon Pastor, on hi ha un volum important de dones que hi treballen. També és important considerar aquesta perspectiva en l'anàlisi dels modes de desplaçaments per determinar estratègies a implementar”.

Així doncs, la descripció incorpora la perspectiva de gènere ja que es planteja incorporar-la en el Pla de Mobilitat Urbana, que té un component estratègic pel programa. També es vol tenir en compte la realitat de les dones en relació als desplaçaments a la ciutat, per tal de poder determinar l'actuació tenint-ho en consideració.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|--|------------------|-----------------|--------------------|--------------------|
| 1 Percentatge desplaçaments /dia - dones | % | 3,80% | - | - |
| 2 Percentatge per motius de desplaçaments de mobilitat ocupacional - dones | % | 16,70% | - | - |
| 3 Percentatge per motius de desplaçaments de mobilitat personal - dones | % | 40,20% | - | - |
| 4 Percentatge de desplaçament amb mitjà de transport | % | 51,40% | - | - |

| | | | | | |
|---|--|---|--------|---|---|
| | no motoritzat (a peu, bici,..) - dones | | | | |
| 5 | Percentatge de desplaçament amb transport públic - dones | % | 33,30% | - | - |

Només s'han facilitat indicadors de valor real del 2015, però no de valors previstos pel 2016 i 2017. Alhora, s'han facilitat els indicadors en referència a les dones, però no als homes, amb la qual cosa no es pot fer la comparativa per contrastar si hi ha diferències entre els uns i les altres.

Pel que fa als indicadors de 2015, l'indicador 1 exposa els desplaçaments diaris de les dones. Tot i que està formulat en format de % s'entén que està parlant de nombres, i que les dones fan de mitjana 3,8 desplaçaments diaris.

Els indicadors 2 i 3 mostren el motiu de desplaçament de les dones a la ciutat. El resultat és que les dones es mouen en un 40,2% per motius personals i en un 16,7% per motius laborals. Els propis indicadors són androcèntrics ja que només distingeixen entre mobilitat ocupacional i personal. Aquesta divisió prové de l'Enquesta de Mobilitat en Dia Feiner, que, en efecte, contempla com a motius de desplaçament la mobilitat ocupacional i la personal i els resultats són que els homes es mouen principalment amb finalitats ocupacionals, i les dones amb finalitats personals. Aquesta afirmació desvirtua la realitat ja que gran part dels desplaçaments que realitzen les dones al llarg del dia no són personals, sinó familiars: els objectius de l'acció no es dirigeixen a elles mateixes, sinó que tenen propòsits de cura de la família i de conciliació.

Una altra conclusió que s'extreu dels indicadors 4 i 5 és que les dones es mouen en un 51,4% dels casos amb vehicles no motoritzats, i en un 33,3% dels casos en transport públic. Per tant, es pot afirmar que les dones de Barcelona tenen una forma de mobilitat que encaixa amb patrons de mobilitat sostenible.

Com que no es disposa de dades de 2016 i 2017 no es pot estimar l'impacte de gènere de les actuacions plantejades pel Programa.

Accions previstes per al pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

Totes les actuacions previstes incorporen el gènere, ja que es basen precisament en incorporar la perspectiva de gènere al nou Pla de Mobilitat Urbana 2019-2024, en l'Enquesta de Mobilitat en Dia Feiner 2017, en l'elaboració del Pla de

Desplaçaments de l'Ajuntament de Barcelona, i en l'elaboració del Pla de Desplaçaments d'empreses a la ciutat, especialment en els polígons industrials.

Dels resultats dels indicadors no es pot conèixer l'impacte de gènere del programa, ja que només es disposa d'indicadors amb valors reals del 2015, però no amb valors previstos pel 2016 i 2017. Tot i així, el Programa incorpora en la seva pràctica totalitat la perspectiva de gènere, tant pel que fa a la descripció del mateix, com en les actuacions que proposa dur a terme. En la descripció identifica les prioritats per abordar les desigualtats en quant a la mobilitat per raons de gènere a la ciutat de Barcelona, apuntant fins i tot situacions específiques detectades a analitzar. I les actuacions mostren una voluntat d'anar a l'arrel i incorporar a diversos plans i enquestes la perspectiva de gènere.

| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|--|---------|---------|-------------------|
| | ✓ | | |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |
| | | | ✓ |

Seguretat ciutadana

Emmarcament al Programa

La Guàrdia Urbana de Barcelona es situa a la Gerència de Prevenció i Seguretat i és un cos armat de naturalesa civil que té per missió exercir l'autoritat que li confereix l'ordenament jurídic i la pròpia alcaldessa, per prestar un servei públic que garanteixi la pacífica convivència i la seguretat. El Programa de Seguretat Ciutadana té per finalitat garantir la tranquil·litat i la seguretat de la ciutadania com a eix prioritari de la qualitat de vida de les persones. S'orienta a la ciutadania en general.

L'import total del Programa de Seguretat Ciutadana és el següent:

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| Import total del Programa (2017) | 12.859.445,38 € |
|----------------------------------|-----------------|

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

Des de la Gerència de Seguretat i Prevenció no s'ha facilitat cap descripció sobre com el programa contribueix a la igualtat dona-home.

Tanmateix, es coneix que els cossos de seguretat es caracteritzen per una forta masculinització tant quantitativament (pel que fa al nombre d'agents dones i respecte als homes) com qualitativament (per les formes d'organització i treball del propi cos). És a dir, el fet que hi hagi una proporció molt més baixa de dones que d'homes, sumat al fet que les dones s'hagin incorporat al cos molt més tard que els homes, ha condicionat el fet que no hagin pogut incidir en els processos interns del propi cos, i que per tant, els esquemes d'organització interna, hagin estat construïts des de paràmetres masculins.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|--|------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1 Percentatge de dones per nivell jeràrquic de la GUB | % | 9,20% | 9,20% | 9,20% |
| 2 Percentatge de denúncies per sexe | % | | | |
| 3 Percentatge de dones a la GUB | % | 11,35% | 11,35% | 11,35% |
| 4 Percentatge percepció de seguretat segregat per sexe | % | 6,0% dones 6,5% homes | 6,0% dones 6,5% homes | 6,0% dones 6,5% homes |
| 5 Índex de victimització per sexe | % | 24,9% dones 21,4% homes | 24,7% dones 21,0% homes | 24,6% dones 20,7% homes |
| 6 Índex de denúncies de l'Enquesta de victimització | % | 20,7% dones 22,9% homes | 20% dones 22% homes | 20% dones 22% homes |

S'han aportat dades desagregades per sexe per 5 indicadors. Aquests mostren que, en general, a l'àmbit de la seguretat encara s'hi ha de fer un treball important. El primer indicador, per exemple, mostra que només un 9,20% dels càrrecs de la GUB estan ocupats per dones. No s'especifica, però s'entén que s'està parlant d'alts càrrecs. De fet, i tal i com s'observa a l'indicador 3, les dones segueixen sent una minoria al conjunt del cos de la GUB, representant un 11,35% del total d'agents. Per tant, pràcticament el 90% del cos és masculí. I és una dada que no està previst

que millori de cara al 2017. Per tant, en aquest punt, ni s'està en una situació d'igualtat ni s'hi està tendint, com a mínim a curt termini.

Pel que fa als 3 darrers indicadors, tots ells tenen a veure amb qüestions de seguretat i gènere entre la ciutadania de Barcelona. Bàsicament mostren que la percepció de seguretat és pitjor entre les dones que entre els homes, i que no hi ha variació en el temps en aquesta qüestió. També mostren que les dones tenen més possibilitats de patir un delictes a l'espai públic que els homes: són elles les qui presenten taxes més altes de victimització. I per contra, mostren també que les dones denuncien menys que els seus homòlegs masculins quan pateixen un delictes. Per tant, aquests 3 indicadors també ens indiquen que, per ara, en aquests punts, encara es donen desigualtats de gènere que s'hauran de treballar

Accions previstes per al pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

De cara al pressupost del 2017, el programa ha previst el desenvolupament de 5 accions per promoure la inclusió de la perspectiva de gènere. Es preveu activar la comissió per a la igualtat de la Dona i crear el grup de treball "La Dona a la GUB". També es preveuen crear protocols i acords de cooperació amb les diferents organitzacions i xarxes policials i amb institucions públiques en perspectiva de gènere i seguretat. Per últim, es preveu la participació en fòrums internacionals i la realització d'una campanya informativa per fomentar l'equilibri numèric entre dones i homes al cos policial. Així doncs, hi ha diverses accions que tenen en compte la perspectiva de gènere.

El Programa no fa una descripció que permeti veure fins a quin punt s'incorpora la perspectiva de gènere. Tot i així, sí que s'han incorporat tant actuacions com indicadors que posen de manifest que s'implementaran accions encaminades a assolir una major igualtat entre dones i homes tant a dins del cos policial com en termes de seguretat, i com se'n mesuraran les evolucions. Els indicadors mostren que en l'àmbit de la seguretat encara existeix un important biaix androcèntric i moltes desigualtats entre dones i homes, tant dins del propi cos com en termes de seguretat ciutadana. Així doncs, de moment, no es pot valorar l'impacte de gènere del programa, tot i que des d'aquest s'estan començant a implementar mesures per adreçar les desigualtats detectades.

| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|--|---------|---------|-------------------|
| | | ✓ | |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |



| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | ✓ |
|--|--|--|---|

Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat

Emmarcament al Programa

El programa d'Atenció a la Dona en situació de vulnerabilitat de la Gerència de Drets de Ciutadania, Participació i Transparència comprèn les actuacions en matèria de prevenció i atenció a dones en situació de violència masclista, coeducació i abordatge del treball sexual a la ciutat.

L'import total del d'Atenció a la Dona en situació de vulnerabilitat és la següent:

| | |
|----------------------------------|----------------|
| Import total del Programa (2017) | 9.457.850,81 € |
|----------------------------------|----------------|

Descripció breu de com el Programa contribueix a la igualtat dona-home

La Gerència de Drets de Ciutadania, Participació i Transparència considera que el programa d'Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat contribueix a la igualtat entre dones i homes perquè duu a terme accions de "prevenció i atenció a dones víctimes de violència masclista i assessorament a les dones que exerceixen el treball sexual des d'un enfocament de drets". Així mateix, s'esmenta la futura "creació de la unitat contra el tràfic de persones amb finalitat d'explotació sexual".

La descripció fa referència a la vessant de prevenció i sobretot d'atenció a dones en situacions de violència masclista. Tanmateix, no es fa cap referència al caràcter estructural d'aquesta violència ni s'aporten dades sobre l'abast del fenomen.

Indicadors del programa que incorporen la visió de gènere

| Indicador | Unitat de mesura | Valor real 2015 | Valor previst 2016 | Valor previst 2017 |
|-------------------|------------------|-----------------|--------------------|--------------------|
| 1 Dones diferents | Núm. | 2.718 | 2.700 | 2.900 |

| | | | | | |
|---|--|------|--------|--------|--------|
| | ateses als PIADs | | | | |
| 2 | Dones acollides d'urgència al CMAU i altres entitats | Núm. | 141 | 150 | 160 |
| 3 | Dones diferents ateses al SARA | Núm. | 1.483 | 1.600 | 1.800 |
| 4 | Atencions al carrer a dones que exerceixen la prostitució | Núm. | 22.403 | 22.500 | 24.000 |
| 5 | Número de dones amb indicadors compatibles amb tràfic de persones amb finalitat d'explotació sexual ateses | Núm. | 155 | 160 | 200 |
| 6 | Unitats familiar acollides d'urgència o llarga estada | Núm. | 188 | 200 | 230 |

Els 6 indicadors anteriors incorporen la perspectiva de gènere. Tots els indicadors excepte el darrer fan referència al número de dones ateses pels diferents serveis, mentre que l'últim recull el número d'unitats familiars tot i que, molt probablement, aquestes també estan encapçalades per dones.

Tots els indicadors excepte el primer mostren una tendència creixent des del 2015 fins a la previsió pel 2017. Així doncs, el número de dones ateses d'urgència al CMAU, al SARA i a altres entitats ha anat augmentant significativament al llarg dels anys. Aquest increment es pot deure tant a la major sensibilització social entorn a la violència masclista com a la difusió i reforç dels serveis d'atenció. L'indicador 4, que recull les dones que exerceixen la prostitució ateses al carrer, presenta un augment important, sobretot entre els anys 2016 i 2017. L'indicador número 5 mostra que el número de dones amb indicadors compatibles de tràfic de persones amb finalitat d'explotació sexual ateses, ha augmentat lleugerament des del 2015. Això pot ser degut al fet que en els últims anys s'ha avançat en el coneixement d'aquest fenomen i es disposa de més eines per a detectar-lo. Per últim, l'indicador número 6 recull les unitats familiars acollides d'urgència o en llarga estada, que també ha anat creixent des del 2015.

El primer indicador, que recull el número de dones ateses als PIADs l'any 2016 presenta certa davallada, tot i que pel 2017 s'espera un augment significatiu respecte al 2015.

Accions previstes per al pressupost 2017 per incloure la perspectiva de gènere al programa

El programa ha previst realitzar 5 accions l'any 2017. N'hi ha de destinades a la millora de l'abordatge de la violència masclista i l'atenció a dones que la pateixen a la ciutat, la creació de nous plans i serveis, com són el Pla estratègic de Prevenció del Sexisme a la ciutat, la unitat contra el tràfic de persones amb finalitat d'explotació sexual i l'ampliació dels recursos d'acolliment. Totes elles tenen incidència en la igualtat de gènere.

Dels resultats dels indicadors es pot afirmar que el programa té un impacte de gènere positiu, ja que està incidint en un dels àmbits on la desigualtat de gènere pren una cara més cruel. L'augment dels serveis d'atenció i prevenció és clau per eradicar un problema públic i social tan greu com és la violència masclista en les seves múltiples formes.

| Inclusió de la perspectiva de gènere al programa | Alta | Mitja | Baixa |
|---|----------------|----------------|--------------------------|
| | ✓ | | |
| Impacte del programa en la igualtat de gènere | Positiu | Negatiu | No es pot valorar |
| | ✓ | | |

Informe complementari de modificacions introduïdes

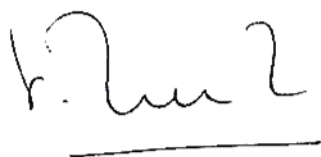
El present és un document que acredita les modificacions introduïdes a l'“Informe d'impacte de gènere del pressupost. Informe preliminar”, entrat per registre el dia 11 de novembre de 2017 i sotmès a informació pública.

La nova versió té modificacions derivades de les aportacions de la Gerència de Recursos Humans i Organització a l'anàlisi del Capítol 1, que es troba en les pàgines 14 a 28.

Les modificacions han consistit en:

- Eliminació d'un comentari relatiu a la formalització dels complements a la plantilla uniformada.
- Clarificació que és habitual en totes les administracions públiques, i no exclusiu de l'Ajuntament de Barcelona, que els complements tinguin un pes molt considerable en relació al salari base.
- Aclariment sobre el complement d'antiguitat, que es cobra pel temps prestat a qualsevol administració.
- Incorporació d'una major explicació dels sistemes de retribució/compensació de les hores extres.

Per altra banda, s'han fet dos canvis de format i d'error tipogràfic.



Sonia Ruiz García
Cap del departament de Transversalitat de Gènere

Barcelona, a 23 de desembre de 2016



Ajuntament
de Barcelona

PRESSUPOST

2017