

REGLAMENT PER A L'EQUITAT DE GÈNERE A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA

Preàmbul

I.

El concepte d'igualtat formal, que durant el darrer segle va servir per establir la igualtat en drets de tots els éssers humans (Convenció per a la Eliminació de tota Forma de Discriminació de la Dona, de les Nacions Unides de 1979; article 14 de la Constitució espanyola), ha anat evolucionant fins a veure's superat per un concepte d'igualtat que, reconeixent el mateix valor a totes les persones, també té present les diferències de dones i homes en la societat i en les aspiracions i necessitats de cadascun d'ells i elles. El concepte d'igualtat apareix, així, com a eina que ha de transformar la realitat i que permet a les dones i homes desenvolupar les seves capacitats i deslligar-se de les limitacions imposades pels rols tradicionals (article 9.2. de la Constitució espanyola).

Degut a les reivindicacions dels moviments feministes i de dones de les darreres dècades les polítiques públiques progressivament han anat incorporant aquest nou concepte d'igualtat. La transformació cabdal pel que fa a l'enfocament de la polítiques de gènere es produeix quan els moviments de dones i feministes estableixen a la Quarta Conferència Mundial de Nacions Unides celebrada l'any 1995 a Beijing l'estratègia de transversalitzar el principi d'igualtat de gènere en totes les polítiques públiques. S'estableix, en concret, que cal millorar, desenvolupar i avaluar els processos polítics, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques. Aquest concepte inclou no solament la igualtat *de iure* sinó també *de facto* i requereix de l'adopció d'una varietat d'actuacions, des de la igualtat d'oportunitats a les accions positives, i d'altres instruments.

Des del 1995, l'aplicació de la transversalitat de gènere es converteix en una eina a l'abast de les diferents administracions públiques, tal i com recull el Tractat d'Amsterdam, de 1997 a nivell europeu, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes a nivell estatal, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

En l'àmbit de l'Ajuntament de Barcelona aquesta aplicació s'ha vist traduïda en 'La ordenació de les mesures per a garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Ajuntament de Barcelona' (2015), en la 'Mesura de Govern: La transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona' (2015), en les 'Directrius per a l'elaboració de les normes municipals' (2015), i en el 'Pla per la Justícia de Gènere de l'Ajuntament de Barcelona' (2016-2020), que inclou com un dels seus objectius "*dotar l'Ajuntament de Barcelona de les bases per a l'establiment d'un marc conceptual, organitzatiu, normatiu i executiu per implementar de manera real i efectiva la transversalitat de gènere*".

El present reglament és el resultat d'aquest mandat d'aplicació de la transversalitat de gènere i de la igualtat de gènere real i efectiva, i té per objectiu remoure les estructures que produeixen la desigualtat entre dones i homes i entre les mateixes dones en l'estructura i funcionament de l'Ajuntament de Barcelona. Es basa en les aportacions que les dones i els moviments feministes de la ciutat han realitzat en les darreres dècades, i que avui en dia segueixen reivindicant amb força i convicció, per construir una ciutat més justa i democràtica; on les dones i els homes al llarg de tot el cicle vital, i atenent a la diversitat que ens configura, estiguem en posició d'igualtat en la vida cultural, social, econòmica i política. Amb aquest objectiu, aquest reglament recull diferents estratègies copsades en les polítiques públiques i normes actuals que van des de la igualtat d'oportunitats, les accions positives, a la transversalitat de gènere i la perspectiva interseccional. Una visió que ha de donar resposta a les desigualtats de gènere en relació al racisme, classisme, lgbtífòbia i d'altres sistemes d'opressió.

II.

Aquest reglament també és el resultat de la incorporació d'objectius i mecanismes previstos a la legislació internacional, europea, estatal i catalana. En aquest sentit, s'ha promogut una important i abundant normativa que evidencia el compromís dels poders públics per aconseguir la igualtat de gènere.

En l'àmbit internacional, aquest objectiu està recollit, principalment en els següents acords:

— Convenció sobre els drets polítics de la dona, aprovada l'any 1952 i subscripta per Espanya mitjançant Instrument d'adhesió de 22 de març de 1974.

- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada el 18 de desembre de 1979 i ratificada per Espanya mitjançant Instrument de ratificació el 16 de desembre de 1983, i Protocol Facultatiu a la Convenció, aprovat el 6 d'octubre de 1999.
- Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides per resolució 48/104, de 20 de desembre de 1993.
- Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, aprovada per la IV Conferència Mundial sobre la Dona de les Nacions Unides (Beijing, 1995) i les seves posteriors sessions de Beijing+5 (Nova York, 2000), Beijing+10 (Nova York, 2005) i Beijing+15 (Nova York, 2010).
- Pactes Internacionals sobre Drets Civils i Polítics, i Drets Econòmics, Socials i Culturals (1966, ratificats per Espanya l'any 1977).
- Programa per a l'Acció de la Conferència Internacional sobre Població i Desenvolupament-CIPD-(1994), sobre Drets sexuals i reproductius.

En l'àmbit de la Unió Europea, cal destacar:

- Conveni Europeu de Drets Humans, signat a Roma el 4 de novembre de 1950 i ratificat per Espanya mitjançant Instrument de ratificació de 26 de setembre de 1979.
- Carta Europea de l'Autonomia Local, de 15 d'octubre de 1985, feta a Estrasburg el 15 d'octubre de 1985, i ratificada per Espanya l'any 1988.
- Tractat d'Amsterdam, signat pels països membres de la UE el 1997, que entrà en vigor al maig del 1999, on es contextualitzen les discriminacions indirectes persistents i per a l'eliminació de les quals cal reconèixer i donar legitimitat a les accions positives.
- Tractat de Niça, signat pels països membres de la UE 2001, que entrà en vigor al febrer de 2003, reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.
- Carta dels Drets Fonamentals de la Unió europea. El principi d'igualtat entre dones i homes està també present en la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (eix de la Carta Social Europea de 1989), adoptada al desembre del 2000, però amb efectes jurídics des de l'any 2010. El capítol III, article 23, consagra la igualtat entre dones i homes i estableix que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció d'accions que afavoreixin el sexe menys representat.

- Tractat de Funcionament de la Unió europea (TFUE). Aquest tractat, a l'article 157, prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Aquest principi també s'aplica als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions.
- Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig de 2011.
- Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic, fa referència al concepte de múltiple discriminació o interseccionalitat.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació.
- Directives 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell relativa a la aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en allò referent a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, i a les condicions de treball.
- Directiva del Consell 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i al seu subministrament.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació.

En l'àmbit estatal, les referències fonamentals les constitueixen:

- La Constitució Espanyola, articles. 9.2, 14, 23, 35.1.
- Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives elaborades pel Govern.
- Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que implica a les administracions públiques i les empreses. L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball, aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública. Aporta un enfocament integral de la transversalitat i la incorpora com a principi d'actuació de tots els poders públics (Art.15), estableix la creació d'unitats d'igualtat en els òrgans directius de tots els

Ministeris (Art.77), defineix els criteris d'actuació d'igualtat de gènere de les administracions públiques en l'àmbit de les seves competències i en l'ocupació pública (Art.51). I, l'article 43, sobre promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva possibilita, d'acord amb allò que es fixa legalment mitjançant la negociació col·lectiva, que s'estableixin mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

— Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, a la seva disposició addicional vuitena, obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. I, sense perjudici de l'anterior, hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que preveu.

— Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014.

En l'àmbit autonòmic, cal destacar:

— Llei 4/2001, de 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, del 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, que establia l'obligació d'avaluar l'impacte de gènere de totes les polítiques i les mesures generals de la Generalitat de Catalunya.

— Decret 305/2006, de 18 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei d'Urbanisme.

— Estatut d'Autonomia de Catalunya, aprovat per la Llei orgànica 6/2006 el 19 de juliol de 2006 (arts. 4, 19, 40, 41). Estableix que els poders públics de Catalunya han d'orientar les seves polítiques públiques i la seva actuació d'acord amb els principis rectoris establerts en la Constitució i el propi Estatut d'Autonomia, que recull de forma expressa la garantia de la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de dones en totes les polítiques públiques en l'article 41.2.

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

- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, estableix les competències dels municipis en provisió de serveis de la Xarxa d'atenció i Recuperació Integral de les violències masclistes.
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets LGBTI i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, també obliga als ens locals com a altres administracions públiques dintre de les seves competències, a garantir el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la generalitat i els ens locals tenen competències.
- Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix i regula els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, així com a la aplicació de la Transversalitat de la perspectiva de gènere en tota actuació dels poders públics i la creació i adequació dels mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en les seves actuacions polítiques. En aquest sentit, aquesta llei (Art. 15.2) estableix que els ens locals han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes de forma obligatòria i que s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques referides a funció pública.

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

- Llei 22/1998, de 30 de desembre, de la Carta municipal de Barcelona. Estableix en l'article 112, que l'Ajuntament de Barcelona ha de promoure totes les accions i els serveis que facilitin la integració i participació de les dones en la societat, i evitin la discriminació per raó de sexe.
- Llei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, que permet que puguin delegar en els municipis determinades competències, entre elles, la prestació de serveis socials, la promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència contra la dona.
- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.
- Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

III.

Aquest reglament consta de vint-i-cinc articles i s'estructura en cinc títols, dues disposicions addicionals i tres disposicions finals.

En el títol I, s'hi inclouen les disposicions generals: es defineix l'objecte del reglament, es concreta l'àmbit d'aplicació subjectiva de la norma i els principis bàsics i instrumentals que l'orienten.

El títol II té per finalitat establir els mecanismes mínims dels quals l'Ajuntament de Barcelona ha de dotar-se per tal d'incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques públiques municipals. Aquest títol es divideix en vuit capítols, en funció de la naturalesa del mecanisme. En concret, el capítol I regula quins han de ser els mecanismes de planificació de polítiques públiques que faciliten i permeten implementar l'estratègia de la transversalitat de la perspectiva de gènere; el capítol II relatiu als mecanismes normatius, estableix els informes d'impacte de gènere; el capítol III preveu mecanismes econòmics com els pressupostos amb perspectiva de gènere i les clàusules d'igualtat de gènere en la contractació pública i les subvencions; el capítol IV recull els mecanismes de gestió i relacions de personal; el capítol V estableix els mecanismes de participació i remet al Reglament de Participació Ciutadana aprovat el 6 d'octubre del 2017; el Capítol VI estableix mecanismes per garantir una comunicació amb perspectiva de gènere i inclusiva; el capítol VII preveu mecanismes per integrar la perspectiva de gènere en els sistemes d'informació i recollida de dades i finalment el capítol VIII tracta els mecanismes formatius.

El títol III està dedicat a les estructures d'impuls de les polítiques municipals de gènere. I es divideix en dos capítols: el primer capítol estableix, -seguint el mandat de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes-, la representació i la participació paritària de dones i homes en tots els àmbits de presa de decisions. El segon capítol d'aquest títol, preveu l'estructura amb la que ha de comptar l'Ajuntament de Barcelona per poder garantir l'impuls de les polítiques de gènere a la ciutat de Barcelona.

El títol IV recull els àmbits en els quals l'Ajuntament de Barcelona ha d'actuar, d'acord amb les seves competències, en execució de les polítiques municipals de gènere.

El títol V estableix les eines per a la garantia i el compliment del present reglament.

Finalment, s'inclouen dues disposicions addicionals, una relativa al finançament i l'altra relativa a la formació, i tres disposicions finals, referents a l'aplicació de la normativa estatal i autonòmica, al desenvolupament i execució del Reglament i a l'entrada en vigor.

Títol I. Disposicions generals

Article 1. Objecte del reglament

1. El present reglament té per objecte l'establiment d'un règim jurídic que garanteixi la igualtat de gènere en l'àmbit municipal, en el marc de les normes internacional, europea, estatal i de la comunitat autònoma de Catalunya.

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

Article 2. Àmbit d'aplicació

1. Aquest Reglament és d'aplicació a l'Ajuntament de Barcelona, als organismes autònoms, les societats mercantils i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament de Barcelona, en el present o de futura creació i/o vinculació.

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

3. Així mateix, el present Reglament és d'aplicació a aquelles entitats que es relacionin amb l'Ajuntament per raó de l'atorgament de subvencions i ajuts o la subscripció de contractes o negocis jurídics anàlegs en els quals s'incloguin les previsions d'aquest Reglament en els termes dels articles 11 i 12.

Article 3. Principis generals

En compliment del principi de perspectiva de gènere a què fa referència l'article 41 de l'Estatut d'Autonomia i per a assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, sense cap tipus de discriminació per raó de sexe o de gènere, la interpretació de les disposicions d'aquest Reglament i totes les polítiques i actuacions de l'Ajuntament de Barcelona s'han de regir pels principis següents:

1. El principi d'igualtat real i efectiva i no discriminació directa i indirecta per raó de sexe i acció positiva és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal i en conseqüència, els principis i mesures que aquest reglament regula són d'aplicació a tots els àmbits materials de competències que corresponen a l'Ajuntament de Barcelona de conformitat amb el bloc de legalitat vigent, amb independència que el reglament reguli determinades àrees d'intervenció de forma específica.
2. El principi d'equitat de gènere, que atenent al que estableix l'article 2f) de la *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, és la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.
3. El principi d'interseccionalitat s'entén als efectes de l'article 2 de la Llei 17/2015, com l'eliminació de la discriminació múltiple. L'Ajuntament de Barcelona es compromet a reduir les desigualtats múltiples degudes al creuament entre diversos eixos –el sexisme, el racisme, l'explotació de classe, la LGTBfòbia, la discriminació per raó d'edat, la discapacitat, l'estat de salut o altres.- en el disseny, implementació i avaluació de polítiques públiques objecte d'aquest reglament.

Article 4. Principi instrumental de transversalitat de gènere

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

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

Títol II: Mecanismes d'integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques

Article 5. Àmbit d'aplicació dels mecanismes d'integració de la perspectiva de gènere

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

Capítol I. Mecanismes de planificació

Article 6. Plans de Ciutat de polítiques de gènere

1. El Pla de Ciutat que defineix i impulsa les polítiques de gènere (endavant el Pla) és el document en el qual es plasma periòdicament el desenvolupament i la concreció de

la política municipal en matèria d'igualtat de dones i homes. Constitueix l'instrument fonamental d'actuació de l'Ajuntament de Barcelona per a l'eliminació de les desigualtats de gènere, i és una eina per a la promoció de l'equitat entre dones i homes, i entre les mateixes dones.

2. El Pla ha de ser l'instrument que desplegui la transversalitat de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques municipals. Com a mínim, el Pla ha d'incorporar accions estratègiques per promoure que tots els sistemes d'informació de l'Ajuntament desagreguin les dades per sexe i les emprin per fer anàlisis de gènere; ha d'assegurar que s'incorpora la perspectiva de gènere en els serveis de foment de l'ocupació, suport del treball domèstic i de cures, en la lluita contra la feminització de la pobresa i la precarietat, en la reorganització del temps i la coresponsabilitat i conciliació personal, laboral i familiar. També en les actuacions de participació política, social i tecnològica; esports; salut, drets sexuals i reproductius. En l'àmbit de la coeducació; cultura i memòria col·lectiva; ciutadania, migracions i interculturalitat. Igualment en els serveis d'habitatge, xarxa d'atenció a les víctimes de violència masclista, i en els serveis de justícia global i cooperació. I finalment dins de les competències sobre ecologia i espai urbà, mobilitat i prevenció i seguretat.

3. El pla ha de elaborar-se així mateix incorporant la perspectiva LGTBI i en concordança i coordinació amb la planificació en matèria de diversitat sexual i de gènere per tal de fer front al sexisme de forma ampla, que subordina a les dones i exclou les persones amb cossos, identitats, expressions i desitjos que estan fora de la norma de gènere.

4. Així mateix, el Pla o els plans o programes concrets que del mateix puguin derivar-se hauran de prestar especial atenció a variables com l'edat, l'origen nacional, les conviccions religioses, l'etnicitat, la diversitat funcional, la identitat de gènere o l'orientació sexual i contemplar les necessitats que de forma específica afecten a la persona i als diferents col·lectius generant situacions de múltiple discriminació.

5. Correspon a l'òrgan polític responsable de polítiques de gènere l'impuls, seguiment i desenvolupament dels plans, amb la col·laboració de l'òrgan responsable de l'aplicació de la Transversalitat de Gènere i la implicació de totes les àrees i districtes de l'Ajuntament.

6. L'òrgan polític responsable de polítiques de gènere, conjuntament amb l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere, ha de promoure la participació ciutadana, i en especial, dels grups feministes i de les entitats de defensa dels drets de les dones, per tal d'impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació del Pla de Ciutat de polítiques de gènere.

7. El Pla ha d'estar vigent dins del període previst o prorrogat expressament i ha de tenir una durada mínima de 4 anys.

8. El Pla ha de comptar amb una partida pressupostària específica a càrrec de totes les àrees implicades en l'aplicació d'aquest Reglament, en cas que les seves previsions comportin despeses o ingressos. Per a les mesures de caràcter general de pla, els òrgans administratius responsables de les polítiques de gènere han de tenir una partida pressupostària específica. A més, el Pla ha de recollir, dins de la partida pressupostària, l'import a càrrec de la Generalitat de Catalunya, en compliment de l'article 6.2 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, a fi de complementar la suficiència financera específica per l'aplicació d'aquest Reglament.

9. L'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere ha d'elaborar un informe de seguiment i avaluació del Pla al final del seu període de vigència, amb indicadors d'execució i d'impacte. Aquest informe s'ha de presentar al Plenari del Consell Municipal.

Article 7. Objectius de gènere a la planificació sectorial i territorial

1. Tots els plans i programes de l'Ajuntament de Barcelona han d'incorporar la igualtat de gènere com un dels seus objectius principals.

2. Tots els àmbits de l'organització municipal -àrees i districtes- han d'analitzar el caràcter estructural de la situació diferencial entre dones i homes en les seves línies d'actuació, planificar amb perspectiva de gènere i dur a terme accions específiques encaminades a pal·liar les desigualtats per raó de gènere.

3. L'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere ha d'acompanyar sempre que sigui necessari el disseny i la planificació sectorial i territorial de l'Ajuntament de Barcelona.

Article 8. Avaluació amb perspectiva de gènere

1. Els plans municipals s'han d'avaluar amb perspectiva de gènere. Aquesta avaluació ha de seguir una metodologia d'anàlisi que permeti conèixer i valorar els resultats de les polítiques públiques i les repercussions en la igualtat o desigualtat entre dones i homes que han pogut derivar-se de la seva aplicació, amb objecte d'identificar i prevenir la producció, manteniment o increment d'aquestes desigualtats de gènere, tot realitzant propostes de millora per l'elaboració de plans municipals futurs, si s'escau.

2. Els objectius d'aquesta avaluació són:

- a) Identificar els diferents resultats que la implementació de les polítiques públiques poden produir sobre dones i homes, de forma separada.
- b) Valorar si l'existència de diferències en els resultats de la implementació de plans municipals generen desigualtats de gènere (impacte de gènere negatiu).
- c) Proposar mecanismes de correcció, si s'escau.

Capítol II. Mecanismes normatius

Article 9. Informes d'impacte de gènere

1. Les propostes normatives, de pressupostos municipals, d'instruments de política fiscal municipal (ordenances fiscals, taxes i preus públics) i de planejament urbanístic s'acompanyaran d'informes d'impacte de gènere, elaborats amb metodologia d'anàlisi que permeti conèixer i fer una avaluació prospectiva de les repercussions en la igualtat o desigualtat entre dones i homes que poden derivar-se de la seva aprovació, amb objecte d'identificar i prevenir la producció, manteniment o increment d'aquestes desigualtats de gènere, tot realitzant propostes de modificació del projecte, si s'escau.

2. Els objectius dels informes d'impacte de gènere són:

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

3. L'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona ha d'encarregar-se de l'elaboració dels informes d'impacte de gènere especificats en el punt 9.1, a excepció dels informes d'impacte de gènere sobre planejament urbanístic, que seran elaborats per l'òrgan municipal competent en matèria d'urbanisme, amb la supervisió i suport de l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere.

4. Els òrgans responsables de l'impuls de les propostes normatives, de pressupostos municipals, d'instruments de política fiscal municipal (ordenances fiscals, taxes i preus públics) i de planejament urbanístic han de vetllar pel compliment de la legislació sobre transparència, accés a la informació pública i bon govern en relació als informes d'impacte de gènere referits en aquest article.

5. Els òrgans responsables de l'impuls de propostes normatives i d'instruments municipals de planificació econòmica i fiscal que s'acompanyin amb informes d'impacte de gènere negatiu, han de lliurar un informe justificatiu a la Comissió de Seguiment, que inclogui un pla temporalitzat per revertir els efectes negatius de la seva aplicació.

Capítol III. Mecanismes econòmics

Article 10. Pressupostos amb perspectiva de gènere

1. L'Ajuntament de Barcelona ha d'incorporar la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressupostos municipals per tal d'evitar el biaix per raó del gènere. Amb aquesta finalitat les propostes pressupostaries s'elaboraran amb perspectiva de gènere, fent visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones, integrant els objectius de gènere en els de la pressupostació orientada als resultats. L'Ajuntament ha de consignar i especificar anualment en els pressupostos els recursos econòmics destinats a l'exercici de les funcions i a l'execució d'aquest Reglament seguint allò que s'estableix en la disposició addicional primera.

Article 11. Convocatòries d'ajuts i subvencions

1. Les convocatòries d'ajuts i subvencions han d'incloure mecanismes que valorin aquelles entitats, associacions i organitzacions que integrin la perspectiva de gènere en el seu funcionament intern i/o que duguin a terme accions adreçades a la consecució de la igualtat de gènere de forma transversal, amb les condicions establertes en l'article 11 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

2. En l'atorgament de subvencions i ajuts s'ha d'incorporar com a requisit essencial o com a criteri de valoració, quan per l'objectiu o característiques de les mateixes sigui un aspecte rellevant i/o diferencial, el compliment dels següents aspectes:

a) Desagregar per sexe les dades de les persones beneficiàries del projecte i de les treballadores de l'entitat, associació o organització.

b) El seu grau de compromís amb la igualtat entre dones i homes, tant pel que fa a la composició dels seus òrgans directius com en relació amb les activitats que volen desenvolupar.

c) Es valorarà positivament la incorporació de la perspectiva de gènere en el contingut del projecte que es vulgui desenvolupar, tenint en compte les especificitats pròpies de cada àmbit.

- d) El fet de que l'entitat, associació o organització compti amb un pla d'igualtat entre dones i homes es considerarà com un element imprescindible quan existeixi una obligació legal d'adoptar aquest pla, i com un element positiu de valoració quan l'entitat no hi estigui obligada legalment, però compti amb aquest pla.
- e) El fet que les entitats, associacions o organitzacions disposin d'un Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe es valorarà positivament, sempre que l'entitat no hi estigui obligada legalment, però compti amb aquest Protocol.
- f) El fet que l'entitat compti amb un protocol de prevenció i actuació en casos de discriminació per diversitat sexual i de gènere es considerarà un element positiu en la valoració.
- g) Es valorarà que l'entitat estigui compromesa amb la promoció i l'increment de les dones en llocs de responsabilitat mitjançant la millora de les seves habilitats directives.

Article 12. Contractes públics

1. L'Ajuntament de Barcelona ha de promoure la igualtat entre dones i homes en l'execució de les seves tasques i en el compliment de les seves obligacions, tant si aquestes es realitzen de forma directa o de forma indirecta, mitjançant la licitació de contractes municipals d'obres, de subministrament i de serveis. A tals efectes, les contractacions municipals han de comportar l'obligació per a la persona física o jurídica adjudicatària del contracte d'assegurar la promoció de la igualtat de gènere, en les termes establerts per l'article 10 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

2. Sempre que sigui possible per la seva naturalesa i estigui justificat pel nombre de persones contractades, les característiques del sector o l'objecte, els contractes municipals han d'incorporar de forma obligatòria i com a condició d'execució clàusules socials orientades a fomentar la igualtat de gènere entre les persones implicades en l'execució del contracte. Aquestes seran relatives a l'obligatorietat d'implementar mesures de foment de la igualtat, d'aplicar mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, de garantir l'ús d'una comunicació inclusiva, d'aplicar mecanismes que facilitin la conciliació corresponsable i la paritat entre homes i dones que podrà afectar al conjunt de les persones que executen el contracte o a determinats perfils o categories.

3. En compliment de l'article 71.d de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic (LCSP), s'estableix la prohibició de contractar amb aquelles empreses que, estant obligades conforme al que disposa l'article 45 de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat de dones i homes, no comptin amb un pla d'igualtat.

4. D'acord amb el que estableix l'article 74 LCSP, sempre que hi hagi vinculació amb l'objecte del contracte i sigui proporcional, es requerirà com a mitjà acreditatiu de solvència professional o tècnica la formació en matèria de igualtat de gènere del personal responsable d'executar la prestació.

5. D'acord amb l'article 145.2 LCSP, els plecs de clàusules administratives particulars poden incloure criteris d'adjudicació orientats al foment de la igualtat de gènere en l'execució del contracte, com ara disposar de plans d'igualtat en el cas d'aquelles empreses que no hi estiguin obligades per llei, el foment de la contractació femenina, o la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. També la qualificació i experiència en matèria d'igualtat de gènere del personal adscrit al contracte quan aquesta pugui afectar de manera significativa a la qualitat de l'execució.

6. Tal i com estableix l'article 147 LCSP, els òrgans de contractació poden establir criteris de desempat en els casos en que, després de l'aplicació dels criteris d'adjudicació, es produeixi un empat entre dues o més ofertes. Entre aquests criteris es poden incloure les proposicions presentades per aquelles empreses que, al venciment del termini de presentació d'ofertes, comptin amb el percentatge més alt de dones contractades.

7. L'Ajuntament de Barcelona ha de vetllar pel compliment de les clàusules establertes així com de les obligacions legals en matèria d'igualtat de gènere dels i les contractistes i subcontractistes. Amb aquesta finalitat ha d'establir mecanismes d'avaluació i seguiment que assegurin el compliment efectiu de les mateixes, i oferir eines d'assessorament en igualtat de gènere a les empreses contractistes.

8. En la documentació justificativa del compliment de la clàusules les empreses adjudicatàries han de facilitar totes les dades relatives a persones usuàries, treballadores i/o proveïdores desagregades per sexe. L'Ajuntament ha d'assegurar que

tots els materials i suports municipals dissenyats per recavar aquesta informació s'adeqüen a aquest requeriment.

9. Així mateix, les empreses contractistes han de facilitar informació relativa a la bretxa salarial de gènere entre el personal adscrit a l'execució del contracte i, a títol informatiu, del conjunt de la seva plantilla. L'Ajuntament proporcionarà l'assessorament i les eines necessàries per garantir el compliment d'aquesta obligació.

Capítol IV. Mecanismes de gestió i relacions de personal

Article 13. Plans d'Igualtat de dones i homes del grup municipal de l'Ajuntament de Barcelona

1. Tal i com disposen la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes en el capítol III i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, per a la igualtat de dones i homes, en els articles 6.f) i 15, el grup municipal de l'Ajuntament de Barcelona (Ajuntament de Barcelona, organismes autònoms, societats mercantils i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'ajuntament en el present o de futura creació i/o vinculació) ha de disposar d'un Pla d'Igualtat de dones i homes adreçat al personal que hi presta serveis amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva dels principis establerts en aquest reglament i eliminar la discriminació per raó de sexe en relació a l'accés a l'administració municipal i les condicions de treball relatives a la promoció i carrera professional, a la gestió del temps de treball, a les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, a la formació, i a les condicions retributives. Igualment s'ha d'adreçar a l'objectiu d'assolir en tots els àmbits interns la comunicació inclusiva, la prevenció i actuació en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

2. Tots els plans d'igualtat de dones i homes s'han d'inscriure en el registre oficial REGCON o en el registre que en el seu cas el substitueixi amb els mateixos efectes, i tindran condició d'acord de negociació col·lectiva.

3. L'Ajuntament de Barcelona té l'obligació en les polítiques de recursos humans de treballar per la igualtat de gènere seguint els criteris d'actuació establerts per a les administracions públiques a la Llei 3/2007 i a la Llei 17/2015;

- Impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció i valoració.
- Incloure en els temaris d'accés a l'ocupació pública continguts relatius a les normatives d'igualtat i de violència masclista.
- Adoptar formació bàsica en igualtat de dones i homes.
- Analitzar els llocs de treball per valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials.
- Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els respectius àmbits d'actuació.

També ha de vetllar pel compliment dels plans d'igualtat de dones i homes vigents, i de tots els plans d'igualtat d'organismes autònoms, societats mercantils i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'ajuntament en el present o de futura creació i/o vinculació. En aquets sentit, l'Ajuntament es reservarà les accions que li corresponguin per complir o fer complir els principis del present reglament.

Capítol V. Mecanismes de participació

Article 14. Espais de Participació

1. En compliment del que disposa l'article 6 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, l'Ajuntament de Barcelona reconeix la importància de la participació social en les polítiques per la igualtat de gènere, i ha d'adoptar les mesures necessàries per fer-la efectiva, especialment pel fa a la dinamització del teixit associatiu i a la valorització de les aportacions que fan les associacions i col·lectius de dones, el moviment feminista, i grups o entitats organitzades per la igualtat de gènere.

2. L'Ajuntament de Barcelona ha de garantir i impulsar l'exercici del dret a la participació tal com estableix el Reglament de Participació Ciutadana, aprovat el 6 d'octubre de 2017. A aquests efectes, ha de promoure els canals i instruments suficients, oberts i flexibles, i adequats als usos del temps, aptes per a la màxima i més diversa i àmplia participació; ha d'eliminar els obstacles que la dificultin o impedeixin, articulant mitjans singulars per arribar a les persones que per les seves circumstàncies personals o socials puguin tenir més dificultats, i ha de facilitar la intervenció ciutadana en els processos de presa de decisions polítiques.

3. Igualment, l'Ajuntament ha de fer efectiu el dret a la participació en condicions d'igualtat, en els termes que es recullen al Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre.

4. De forma específica, l'Ajuntament de Barcelona ha de comptar amb el Consell de Dones de Barcelona i els consells de districte, regulat pel seu propi Reglament, com a òrgan de consulta i participació, de la política municipal per a la igualtat, en el què hi participen persones, entitats ciutadanes, entitats feministes, i associacions que treballen per la igualtat entre dones i homes. L'Ajuntament ha de tenir en compte, també, els grups polítics i actors socials de la ciutat de Barcelona, per elaborar i consensuar propostes que facin efectiu el principi d'igualtat de dones i homes a les entitats barcelonines i en tots els àmbits de la vida política, econòmica, cultural, educativa i social de Barcelona.

5. La composició dels òrgans de participació municipals, tal com estableix l'article 40.4 del reglament de participació ciutadana, ha de tendir a la paritat. Les mesures de representació paritària no tenen efecte per als òrgans constituïts per a la promoció dels drets i interessos d'un dels dos sexes.

Capítol VI. Mecanismes de comunicació

Article 15. Comunicació inclusiva

1. La documentació escrita, gràfica i audiovisual, l'atenció personal i els mitjans de comunicació, incloent-hi els digitals i els comptes de les xarxes socials, elaborats per

l'Ajuntament de Barcelona o subcontractades a tercers, han d'emprar un llenguatge inclusiu i un ús no sexista d'aquest.

2. El govern municipal ha de garantir la visibilització equitativa de dones i homes en els anuncis, campanyes, materials o mecanismes de comunicació -excepte en els casos en què es dirigeixi exclusivament a un o altre sexe de forma justificada-. Així mateix, es promourà la visibilització de la diversitat sexual i de gènere en la comunicació municipal.

3. El govern municipal ha de garantir que no s'utilitzaran els espais publicitaris municipals amb peces de comunicació que discriminin per raó de sexe, ni tampoc per la difusió de publicitat il·lícita, de conformitat amb el que estableix la legislació general de publicitat i de comunicació institucional.

Així mateix, l'Ajuntament no ha d'autoritzar l'exhibició d'anuncis publicitaris als suports que requereixin d'autorització municipal si mostren una falta de respecte a les persones per raó de gènere o diversitat sexual. Amb aquesta finalitat s'ha d'establir un comitè de valoració en casos de complexitat conformat per personal de l'Ajuntament, persones expertes, i el consell de dones.

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

Capítol VII. Mecanismes de sistemes d'informació i recollida de dades

Article 16. Adequació de les estadístiques i estudis municipals

1. Per tal de fer efectives les normes contingudes en aquest reglament i garantir la integració de la perspectiva de gènere en la seva activitat ordinària, d'acord al article 56 de la llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, l'Ajuntament de Barcelona a través dels departaments i serveis de l'Ajuntament de Barcelona han de:

- a) Incorporar sistemàticament la variable sexe en la recollida de dades dels serveis i òrgans municipals, enquestes i estadístiques que duguin a terme, i quan sigui pertinent i viable, les variables d'identitat/expressió de gènere i orientació sexual.
- b) Establir nous indicadors estadístics que permetin conèixer millor les diferències en els rols socials, necessitats, condicions, valors i aspiracions de dones i homes en cada situació, circumstància i estadi de vida, i incloure aquests indicadors en les operacions estadístiques.
- c) Dissenyar mecanismes i introduir indicadors estadístics per la millora del coneixement de la incidència d'altres variables (com ara l'origen, l'edat, el nivell econòmic, la discapacitat, etc.) que siguin generadores de discriminacions múltiples en els diferents àmbits d'intervenció.
- d) Explotar les dades de que es disposin amb l'objectiu de conèixer les situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.
- e) Revisar i, en el seu cas, adequar les definicions estadístiques existents per contribuir al reconeixement i valoració del treball de les dones i evitar la estereotipació negativa de determinats col·lectius.
- f) Realitzar cada 4 anys una enquesta representativa de ciutat i per districtes de victimització per violència masclista.
- g) Impulsar estudis i enquestes que visibilitzin la situació laboral de dones i homes a la ciutat i per districtes, incloent el treball domèstic i de cures.

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

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

Capítol VIII. Mecanismes formatius

Article 17. Formació per al personal polític i gerencial



1. En matèria de formació en igualtat de gènere i en compliment amb el que preveu l'article 6 de la Llei 17/2015 del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i a fi de permetre la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l'actuació administrativa, el govern municipal ha de garantir formació, suficient, de qualitat i amb caràcter obligatori, en el primer any de cada mandat a tot el personal polític i gerencial en matèria d'igualtat de dones i homes. Els continguts hauran de ser aprovats per l'òrgan responsable de promoure la igualtat de gènere a la ciutat.

Títol III: Estructures d'impuls de les polítiques de gènere

Capítol I. Composició paritària

Article 18. Representació política i composició d'òrgans municipals

1. Tal i com estableix la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la representació i la participació paritària de dones i homes en tots els àmbits de presa de decisions és un requisit necessari per a assolir una societat realment democràtica. A tals efectes, l'Ajuntament de Barcelona ha de prendre les mesures que calguin i adoptar les estratègies apropiades per a garantir-ho.

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

3. La representació o composició paritària s'ha de produir en els òrgans col·legiats, càrrecs de lliure nomenament (inclosos càrrecs gerencials), el personal eventual (especialment assessors/es i comissionats/des), la composició de tot tipus de jurats de selecció i atorgament de premis i distincions, consells i òrgans de participació.

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

5. Excepcionalment i, amb l'informe favorable de la Comissió de Seguiment del present Reglament, es podrà justificar la no aplicació del criteri de representació equilibrada en els següents casos:

a) Quan existint una representació de dones superior al 60%, aquesta es consideri concordant a l'objectiu de corregir la històrica situació de desigualtat que han sofert les dones derivada de la seva infra-representació en els àmbits de presa de decisions.

b) Quan es tracti d'òrgans en els quals la designació de les persones integrants sigui indirecta o es faci en funció del càrrec i/o quan aquesta designació sigui realitzada per diverses institucions o organitzacions. En aquest cas, el criteri de representació equilibrada s'intentarà aplicar en la mesura del possible.

6. Totes les excepcions s'han de justificar de manera objectiva i raonable davant la Comissió de Seguiment del Reglament, la qual valorarà aquestes excepcionalitats i les farà públiques.

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

Article 19. Òrgan responsable de promoure la igualtat de gènere a la ciutat

1. L'Ajuntament de Barcelona ha de vetllar per la igualtat i el desenvolupament d'estratègies i actuacions que tinguin la finalitat d'aconseguir una igualtat real i efectiva entre dones i homes i entre totes les dones, evitant situacions de desigualtat i violències des d'una perspectiva interseccional.

2. L'Ajuntament de Barcelona ha de comptar amb un òrgan responsable de gestionar una xarxa de serveis i recursos d'informació, assessorament, formació i atenció per a les dones. Així mateix, aquest òrgan ha de tenir com a finalitat la sensibilització en matèria de gènere, la promoció personal i social de les dones i la lluita contra qualsevol discriminació i violència masclista. Finalment, aquest òrgan ha de comptar

amb el personal i recursos necessaris per al bon desenvolupament de les funcions que estableix el present Reglament.

Article 20. Òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere

En compliment del que disposa l'article 6 d) de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, l'Ajuntament de Barcelona ha de crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques. Atenent aquest mandat, l'Ajuntament de Barcelona ha de comptar amb un òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere, amb el personal i els recursos necessaris per al bon desenvolupament de la seva missió, amb la responsabilitat executiva i tècnica d'impulsar aquesta estratègia al conjunt de l'Ajuntament, tant en l'àmbit de la ciutat com del districte, en coordinació amb l'òrgan responsable de promoure la igualtat de gènere a la ciutat, i sota la direcció política del càrrec electe que tingui encomanades les funcions en matèria de polítiques de gènere.

Article 21. Unitats de Transversalitat de Gènere

1. Totes les àrees i districtes, així com els organismes autònoms, les empreses públiques, i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament de Barcelona han de comptar amb personal municipal que sigui referent i format en matèria de polítiques públiques d'igualtat de gènere encarregat de garantir l'aplicació de la transversalitat de gènere.

2. Aquest personal referent ha de disposar de capacitació i formació en igualtat de gènere i haurà d'implantar les mesures d'igualtat en les tasques de l'Administració, participant especialment en la diagnosi, l'aplicació, l'avaluació i el seguiment de totes les polítiques públiques sectorials i territorials, i de manera rellevant, en les polítiques i els projectes específics que s'orientin a l'assoliment de la igualtat.

Article 22. Òrgan responsable de la igualtat de gènere en les polítiques de personal de l'Ajuntament de Barcelona



1. L'Ajuntament de Barcelona ha de vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en totes les polítiques de personal que afectin als i les empleats/es municipals. Igualment ha de potenciar les actuacions i l'efectiva adopció de les mesures acordades pels òrgans paritaris, administració i sindicats legítimats, dins el desenvolupament dels plans d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones i amb aquesta finalitat ha de comptar amb un òrgan responsable que impulsi la política d'igualtat entre dones i homes de recursos humans. Aquest òrgan ha de comptar amb el personal i les recursos necessaris per al bon desenvolupament de la seva missió.

Article 23. Òrgan responsable d'impulsar l'equitat de gènere en la política econòmica

1. L'Ajuntament de Barcelona ha de vetllar per una organització econòmica més justa i sostenible entre dones i homes, atenent als usos del temps, al dret a cuidar i ser cuidat/da, i al foment d'una ocupació de qualitat sense desigualtats de gènere. Aquest òrgan ha de comptar amb el personal municipal i recursos necessaris per al bon desenvolupament de les seves funcions.

Títol IV: Àmbits d'actuació de les polítiques municipals de gènere

Article 24. Àmbits d'actuació de les polítiques municipals de gènere

L'Ajuntament ha d'actuar, en execució de les polítiques municipals de gènere i d'acord amb les seves competències, en els següents àmbits:

- Serveis d'atenció integral per a les dones en situació de violència masclista (serveis d'informació i atenció a les dones; serveis d'atenció i acolliment d'urgència; serveis residencials d'acolliment i recuperació; i altres serveis que considerin necessaris el govern municipal), i també servei d'atenció a homes per la promoció de relacions no violentes.
- Serveis d'informació, atenció i assessorament per a dones sobre igualtat i no discriminació en l'àmbit laboral, associatiu, cultural i educatiu.



- Servei d'orientació i informació sobre cures a la ciutat.
- Servei d'assessorament per a les empreses, entitats i organitzacions per la incorporació de la perspectiva de gènere.
- Servei d'informació, assessorament i atenció per a persones que exerceixen la prostitució.
- Serveis d'assessorament i atenció per a víctimes de tràfic d'éssers humans amb fins de tota forma d'explotació.
- Serveis de formació en feminisme i en perspectiva de gènere.
- Serveis de prevenció i atenció en matèria de diversitat sexual i de gènere.
- Serveis de promoció, formació, i d'inserció laboral per a dones, i de formació i promoció per a dones emprenedores.
- Sensibilització en matèria de coresponsabilitat i conciliació.
- Serveis de prevenció i sensibilització sobre igualtat dins de l'educació formal i no formal.

Títol V. Eines per a la garantia i el compliment del reglament

Article 25. Comissió de Seguiment del Reglament

1. Es crea la Comissió de Seguiment del Reglament com a òrgan de coordinació interna en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, que tindrà com a funció fer el seguiment i compliment de les previsions del present reglament.
2. Formen part d'aquesta Comissió:
 - L'Alcalde/essa o Tinent/a d'Alcalde/essa en qui delegui.
 - Regidor/a responsable de les Polítiques de Gènere o persona en qui delegui.
 - Regidor/a responsable de Districtes o persona en qui delegui.
 - Una persona de cada grup municipal.
 - Una persona de l'òrgan competent d'aplicació de la transparència.
 - Una persona de l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere.
 - Una persona de l'òrgan responsable de promoure la igualtat de gènere a la ciutat.
 - Una persona de l'òrgan responsable de la igualtat de gènere en les polítiques de personal.
 - Cinc persones en representació del Consell de les Dones de Barcelona.

- Una persona del Consell LGTBI.

De manera puntual, i en funció del tema a tractar, es podrà demanar la participació de persones expertes o de col·lectius específics.

La Presidència de la Comissió recau en l'Alcalde/essa o Tinent/a d'Alcalde/essa en qui delegui i la Secretaria en la persona de l'òrgan municipal responsable en matèria de l'aplicació de la transversalitat de gènere.

La Presidència té el deure de convocar les reunions, fer complir els acords i obligacions derivats de les reunions de la Comissió, moderar els debats i portar a terme totes aquelles tasques que per acord de la Comissió se li encarreguin. La Secretaria elabora les actes de les reunions, certifica els acords quan correspongui, custodia la documentació que generi la Comissió, incloent les actes, i porta a terme totes aquelles tasques que per acord de la Comissió se li encarreguin.

3. La Comissió es regirà per les regles de funcionament que ella mateixa es doti, en cas contrari es regirà pel que estableix per al funcionament dels òrgans col·legiats la Llei de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.

La Comissió es reunirà al menys dues vegades l'any, i ha d'avaluar l'informe que l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere presenti sobre la implementació i compliment del present Reglament. L'informe abastarà com a mínim l'aplicació dels mecanismes d'integració de la perspectiva de gènere en el llistat de serveis municipals que l'Ajuntament de Barcelona ofereix dins les seves competències. La Comissió podrà convocar els serveis que no compleixin la totalitat dels mecanismes previstos en el present Reglament en el marc de les seves actuacions. El servei podrà presentar, en el termini de 3 mesos, un informe que expliqui les raons de l'incompliment del Reglament i un pla per esmenar-ho que n'especifiqui la calendarització. La comissió serà l'òrgan facultat per aprovar el pla d'esmena, o si escau, requerir actuacions addicionals.

4. Pel desenvolupament de totes les funcions, les persones que pertanyin a aquesta Comissió tindran accés a tota la documentació que es generi en el si de la mateixa i a sol·licitar a l'Ajuntament o al seu personal tècnic i polític qualsevol informació que considerin necessària per a l'exercici de les seves funcions i que tingui relació

amb els objectius i l'articulat del present Reglament, sense perjudici del compliment de la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal.

5. El Consell de les Dones de Barcelona i el Consell de Ciutat poden demanar, una vegada a l'any, la compareixença de la Comissió de Seguiment del Reglament per tal d'informar sobre el seguiment i compliment del present Reglament.

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

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

Així mateix, aquesta comissió ha de presentar de manera bianual al Plenari del Consell Municipal un informe de seguiment de la implementació del present reglament.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Finançament

L'Ajuntament de Barcelona incrementarà progressivament, -fins assolir un import mínim de l'1% del total del pressupost-, el pressupost destinat als òrgans establerts en els articles 19, 20, 21, 22 i 23. Així mateix, sens perjudici d'aquesta previsió, s'ha d'incrementar progressivament -fins assolir un import mínim del 5% del pressupost-, la quantitat destinada al desplegament d'accions de promoció de l'equitat de gènere en el marc d'aplicació d'aquest Reglament estipulat en l'article 2.1.

Segona. Formació

Per garantir el compliment efectiu d'aquesta norma l'Ajuntament ha de garantir la formació amb caràcter obligatori, del conjunt de l'ajuntament, en matèria d'aquest reglament.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Aplicació de la normativa estatal i autonòmica.

Els preceptes d'aquest Reglament que incorporen aspectes de la legislació tant bàsica com de desenvolupament dictada per l'Estat i la Comunitat Autònoma de Catalunya, s'entenen que són automàticament modificats en el moment en què es produeixi la revisió de la referida legislació.

Segona. Desenvolupament i execució del Reglament

L'Ajuntament de Barcelona ha d'iniciar el procés d'incorporació de la perspectiva de gènere en les seves actuacions i polítiques a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reglament i consignarà i especificarà anualment en els pressupostos els recursos econòmics destinats a l'exercici de les funcions i a l'execució d'aquest Reglament. A aquests efectes, es faculta la Comissió de Govern per tal de dictar les normes que siguin procedents per al desenvolupament i execució de les previsions que conté el present Reglament, tot allò sense perjudici de les delegacions que hi pugui fer. L'aprovació de les referides normes s'ha de produir un cop transcorregut el corresponent període d'informació pública.

Tercera. Entrada en vigor

Aquest Reglament entrarà en vigor un cop transcorreguts quinze dies hàbils a partir de l'endemà de la publicació del seu text íntegre al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.