

Reglament per a l'Equitat de Gènere a l'Ajuntament de Barcelona (REG)



Informe de seguiment de la implementació i el compliment del REG
(Gener-desembre 2022)



Ajuntament de Barcelona

**Secretaria de la Comissió de
Seguiment del Reglament
per a l'Equitat de Gènere a
l'Ajuntament de Barcelona.
Direcció de Serveis de Gènere
i Polítiques del Temps.
Gerència Municipal.**

Ajuntament de Barcelona.

Febrer 2023.

Reglament per a l'Equitat de Gènere a l'Ajuntament de Barcelona (REG)

El REG s'aprova en el Plenari del Consell Municipal de l'Ajuntament de Barcelona el 21 de desembre de 2018. Es publica al BOPB el 16 de gener de 2019 i entra en vigor el 7 de febrer de 2019.

El IV Informe de seguiment de la implementació i compliment del REG es presenta en el moment de finalitzar el quart any de vigència d'aquesta normativa. Aquest informe detalla les actuacions que s'han implementat durant 2022, amb l'objectiu de donar compliment de les obligacions que estableix el REG.

Índex de continguts

01	Introducció als informes de seguiment del REG	7
02	Seguiment de la implementació i compliment del REG	9
	2.1 Els mecanismes per a la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques de l'Ajuntament de Barcelona	9
	2.2 Les estructures d'impuls de les polítiques de gènere	35
	2.3 Serveis i àmbits d'actuació de les polítiques municipals de gènere	42
	2.4 Disposicions addicionals	43
03	Conclusions i reptes de futur	47
	3.1 Resum de l'estat de desplegament del REG	47
	3.2 Conclusions i reptes de futur	49

1 Introducció als informes de seguiment del REG

Els **informes de seguiment** del *Reglament per a l'Equitat de Gènere a l'Ajuntament de Barcelona (REG)*, tal com estableix el seu Títol V, són una **eina per a la garantia del compliment d'aquesta normativa municipal**, que elabora l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, actualment la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps (DSGPT d'ara endavant).

A més, aquests informes són un **instrument d'avaluació de l'estat de desplegament d'aquesta normativa de l'Ajuntament de Barcelona, que estableix un règim jurídic per garantir l'equitat de gènere en l'àmbit municipal, en el marc de les normes internacionals, europees, estatals i catalanes**. En aquest sentit, aquesta eina pretén mostrar els avenços progressius (així com possibles estancaments o retrocessos) cap a la generalització de la incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de l'Ajuntament de Barcelona: tant en la seva organització interna, estructura i funcionament, així com en les seves polítiques públiques i relacions amb la ciutadania i amb d'altres agents externs (entitats, empreses, fundacions...).

Des de l'entrada en vigor del REG¹ (2019), s'han elaborat tres² informes de seguiment de la implementació d'aquesta normativa, els quals, tal com disposa l'article 25, han sigut avaluats, complementats i validats per la Comissió de seguiment del Reglament.³ **El present document és el Quart Informe de Seguiment sobre la implementació i compliment del REG, corresponent al període gener - desembre 2022.**

L'informe de seguiment revisa, especialment:

- 1. El compliment del Títol II (Capítols I al VII)**, és a dir, l'estat de desplegament dels **"Mecanismes per a la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques de l'Ajuntament de Barcelona"**: mecanismes de planificació, normatius, econòmics, de gestió i relacions del personal, de participació, de comunicació, de sistemes d'informació i recollida de dades i formatius.
- 2. El compliment del Títol III**: Per una banda, en tot allò relatiu a l'efectiva **paritat de gènere en les estructures de representació política i en la composició d'òrgans municipals**; i per altra banda, pel que fa a **les estructures d'impuls de les polítiques de gènere de les que ha de dotar-se l'Ajuntament de Barcelona**.
- 3. El compliment del Títol IV**, relatiu als **àmbits d'actuació de les polítiques municipals de gènere**. És a dir, es revisa si l'Ajuntament ofereix tots els serveis municipals que, en l'àmbit de les competències, requereix el REG.

En resum, aquest document pretén ser una eina de valoració de la implementació del REG, que sigui útil també per a la rendició de comptes del seu compliment i per identificar els reptes pendents en matèria de gènere.

¹ El REG es publica al BOPB el 16 de gener i entra en vigor el 7 de febrer de 2019.

² Els anteriors Informes de seguiment del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona són públics i es poden consultar aquí: <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/113894>

³ Els anteriors informes de seguiment es van presentar en les reunions de la Comissió de seguiment del Reglament celebrades el 30 de gener de 2020; 2 de febrer de 2021; i 22 de febrer de 2022. Està prevista una quarta reunió de presentació i avaluació d'aquest Quart Informe de seguiment del REG, el proper 21 de febrer de 2023.

2 Seguiment de la implementació i compliment del REG

2.1 Els mecanismes per a la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques de l'Ajuntament de Barcelona

En aquest apartat es detallen les principals accions implementades durant l'any 2022, per donar compliment a les obligacions que estableix l'articulat del REG, vinculades al desplegament dels diferents mecanismes, que preveu aquesta normativa, per a la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques municipal:

✓ Mecanismes de planificació

Article 6.
Plans de ciutat de polítiques de gènere

• Implementació del II Pla per la Justícia de Gènere (2021-2025)⁴:

El II Pla per la Justícia de Gènere dona resposta a l'article 6 del REG que estableix l'obligació de disposar d'un pla de ciutat sobre polítiques de gènere, fixant-ne els continguts mínims i el procés d'elaboració, implementació, seguiment i avaluació. Aquest pla és l'instrument fonamental d'actuació de l'Ajuntament de Barcelona per a l'eliminació de les desigualtats de gènere a la ciutat. I, en aquest sentit, és l'eina de planificació de les polítiques d'equitat de gènere i, per tant, de desplegament de la transversalitat de la perspectiva de gènere a la institució i en el conjunt de les polítiques municipals.

El pla posa l'accent en el concepte de "justícia de gènere" i s'estructura en quatre eixos: canvi institucional, economia per la vida i organització dels temps, ciutat de drets, i barris propers i sostenibles.



⁴ II Pla per la Justícia de Gènere (2021-2025), Ajuntament de Barcelona: <http://hdl.handle.net/11703/123474>

L'eix de canvi institucional té un caràcter intern, i s'orienta a consolidar el canvi organitzatiu endegat en el Pla anterior (2016-2020) per garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament, les pràctiques, els instruments de gestió pública i la cultura del consistori.

✓ **El pla incorpora la perspectiva de gènere en tots els àmbits que estableix l'article 6.2 del REG.**

✓ Així mateix, tal com disposa l'article 6.3, el pla **s'ha elaborat 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 àmplia, que subordina les dones i exclou les persones amb cossos, identitats, expressions i desitjos que estan fora de la norma de gènere.

✓ A més, el nou pla presta 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. Atenent a l'article 6.4, **té en compte la perspectiva interseccional**, i per tant, les necessitats que de forma específica afecten la persona i els diferents col·lectius i que generen situacions de múltiple discriminació.

• **Inici dels treballs de recollida d'informació de seguiment pel període d'implementació del Pla 2021-2022:**

El Pla per la Justícia de Gènere 2021-2025 s'implementa mitjançant dos programes d'execució biennals. El primer, l'actual, abasta des de finals del 2021 i fins al 2023, mentre que el segon comprendrà els anys 2024 i 2025. És en els programes d'execució on es recullen les actuacions a dur a terme en el desplegament del Pla, així com els òrgans responsables de la seva implementació, el pressupost i el calendari.

Es preveu disposar del Primer Informe de Seguiment 2021-2022 a mitjans de març de 2023. Amb tot, els treballs previs per l'elaboració d'aquest informe permeten constatar que de les 378 actuacions inicials, 218 estan en execució, 47 finalitzades, 59 programades pel 2023 i 54 pendents d'informació.

• **Constitució i reunions del Grup de Treball del IIPJG del Consell de les Dones de Barcelona:**

El Grup de Treball del Consell de Dones de Barcelona que fa seguiment de la implementació del IIPJG es va constituir el 20 de gener de 2022. Aquesta primera reunió va estar centrada en la metodologia, continguts i sistemàtica de treball del Grup. La segona reunió, celebrada el 24 de març, es va centrar en les actuacions de l'Eix 1 del IIPJG i en aportacions a un Quadern Metodològic Feminista sobre Transversalitat Participativa.

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

• **Suport per la incorporació de la perspectiva de gènere en plans i programes:**

L'any 2022 és un any de finalització i de balanç del mandat polític actual, degut a la imminència d'eleccions municipals. I, per tant, és un any caracteritzat més pel tancament de plans i programes que no pas per l'elaboració de planificació estratègica. No obstant, des de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps s'ha acompanyat diversos òrgans de l'Ajuntament per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en els següents plans i programes presentats durant 2022:

1. Document base i pla d'actuació 2021-2023, del Gabinet d'Equitat de Gènere de l'IBE.
2. Revisió del Pla d'Acció d'Interculturalitat (PAI) de Sants Montjuïc.
3. Mesura de Govern: Per una Barcelona antiracista 2022-2025.
4. Pla d'Adolescència i Joventut 2022-2030.
5. Pla d'Objectius de Contractació Sostenible 2022
6. Pla Director de la Direcció de Justícia Global i Cooperació Internacional.
7. Pla Barcelona Interculturalitat.
8. Pla d'Interculturalitat de Ciutat Vella.
9. Mesura de Govern Esport i Gènere.
10. Pla Director de Biblioteques de Barcelona 2030.
11. Acord Barcelona per l'Ocupació de Qualitat 2021-2030.
12. Programa d'Acció de Platges 2022-2023.

• **Edició i webinar⁵ de presentació, del Quadern Metodològic Feminista (QMF) núm. 5: “Incorporació de la perspectiva de gènere en plans i programes.”⁶**

El 24 de maig de 2022 va tenir lloc el webinar de presentació del QMF núm. 5.



A més, s'ha elaborat i publicat una infografia⁷ resumint la informació d'aquest Quadern.



5 Vídeo resum del webinar aquí: https://www.youtube.com/watch?v=gVuq-YBn_EA

6 QMF núm. 5: La incorporació de la perspectiva de gènere en plans i programes, Direcció de Serveis de Gènere Polítiques del Temps, octubre de 2021: <http://hdl.handle.net/11703/123499>

7 Veure infografia del QMF núm. 5 aquí: https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/125476/3/2021_272%20Quadern%20Metodol%c3%b2gic%20WEB.pdf

- **Elaboració d'una eina de gestió per facilitar i sistematitzar el seguiment dels plans municipals.**

La Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps de l'Ajuntament de Barcelona està treballant per desenvolupar una eina informàtica de gestió per poder fer seguiment dels plans estratègics de l'Ajuntament. En concret, s'ha formalitzat un contracte públic de serveis pel desenvolupament d'un 'backoffice' de gestió.

El projecte permetrà recopilar, analitzar i informar sobre les dades clau de la Direcció per a ajudar als seguiments i a la presa de decisions. Aquesta eina inclourà indicadors clau, informes d'activitat, anàlisi d'impactes i altres funcionalitats per ajudar a monitoritzar i avaluar el progrés de l'organització cap als seus objectius estratègics.

Article 8. Avaluació amb perspectiva de gènere

- **Inici de 2 avaluacions amb perspectiva de gènere:**

Durant 2022 s'han començat les següents avaluacions amb perspectiva de gènere:

- Avaluació de ciutat de les **Comissions Permanents de Violència Masclista i Seguretat**.
- Acompanyament a l'Agència de Salut Pública de Barcelona perquè l'avaluació del projecte **Transformem els Patis** incorpori la perspectiva de gènere.
- **Edició i webinar⁸ de presentació del Quadern Metodològic Feminista (QMF) núm. 6: "Avaluació de polítiques, plans i programes des de la perspectiva de gènere"⁹.**

El dijous 13 d'octubre de 2022 va tenir lloc el webinar de presentació d'aquest QMF.



L'AVALUACIÓ DE PLANS I PROGRAMES DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Què vol dir?

- Tenir en compte el gènere en la definició de l'avaluació i durant tot el seu procés.
- Analitzar la informació considerant les desigualtats de gènere existents i veure si amb la intervenció hi ha hagut canvis en:
 - + La situació i presència d'homes i dones destinataris.
 - + L'accés de les dones als recursos econòmics, temps, poder, lleure, cultura, salut, etc.
 - + Estereotips, rols, discriminacions i relacions de gènere.
- Recollir la veu de les dones diverses.
- Tenir voluntat transformadora de les desigualtats de gènere.

Tota política pública dirigida a persones pot ser avaluada des de la perspectiva de gènere!

Per què és important?

- Les polítiques públiques no són neutres al gènere.
- Augmenta la qualitat de les avaluacions perquè s'obté una mirada més acurada de la realitat.
- Reconeix la participació i l'aprenentatge com a eina de transformació.
- Promou la millora de les futures polítiques públiques.
- És un exercici de transparència i retiment de comptes.
- És una obligació legal.

Com podem encarregar una avaluació amb perspectiva de gènere?

1 DEFINICIÓ DELS PLECS DE CONTRACTACIÓ

Als plecs de prescripcions tècniques

- Incorporem explícitament la perspectiva de gènere a l'objecte del contracte, finalitat i objectius de l'avaluació.
- Fem preguntes d'avaluació que tinguin presents les diferències i desigualtats de gènere i permetin determinar si aquestes han canviat amb la implementació del pla. Indaguem sobre els resultats no previstos en termes de gènere.
- Sol·licitem una metodologia que combini tècniques **quantitatives i qualitatives**, com ara:
 - + Dades desagregades per sexe i per altres variables (edat, origen, classe social, etc.).
 - + Indicadors de gènere o enquestes *ad hoc* que mesurin les desigualtats de gènere (divisió sexual del treball, usos del temps, violència masclista, etc.).
 - + Fonts documentals i bibliogràfiques feministes.
 - + Treball de camp amb una mostra heterogènia de dones i altres agents clau. Atenció als horaris, distribució dels temps i participació de les dones. Garantir espai de seguretat.
- Demanem un informe d'avaluació amb perspectiva de gènere.

Anàlisi de tota la informació tenint en compte el gènere

Als plecs de clàusules administratives particulars

- Demanem solvència tècnica en ciències socials, gènere i avaluació de polítiques públiques.
- Incloem tantes clàusules d'igualtat de gènere com sigui possible, i almenys:
 - + Comunicació inclusiva
 - + Dades desagregades per sexe
- Incorporem criteris no econòmics de valoració de les ofertes.

En valorar les propostes

- Podem preveure la constitució d'un comitè de persones expertes o sol·licitar informes tècnics a la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps.

2 PLANIFICACIÓ I SEGUIMENT

- Comunicuem internament la realització de l'avaluació.
- Proporcionem informació rellevant a l'entitat avaluadora.
- Impulsem la participació d'entitats de dones i del Consell de les Dones de Barcelona.
- Prestem atenció als temes de gènere durant tota la implementació i a l'informe final.
- Creem comissions de seguiment.

3 DIFUSIÓ I ÚS DELS RESULTATS

- Pensem una estratègia de comunicació amb perspectiva de gènere.
- Compartim els resultats internament i amb les persones i col·lectius involucrats.
- Ens assegurem que arriben a les persones amb poder de decisió perquè així s'utilitzin per millorar les polítiques públiques.

Exercici de transparència i retiment de comptes

SEMPRE PODEU REBRE EL SUPORT I L'ASSESSORAMENT DE LA DIRECCIÓ DE SERVEIS DE GÈNERE I POLÍTQUES DEL TEMPS.
Quadern complet: barcelona.cat/quaderns-metodologics-feministes



Ajuntament de Barcelona



8 Vídeo resum del webinar aquí: <https://youtu.be/4XrwuUDnCSk>

9 Document descarregable aquí: <http://hdl.handle.net/11703/126772>

10 Veure infografia del QMF núm.6 aquí: https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/128853/1/Infografia_Avaluacio%cc%81%20plans%20i%20programes%20FINAL.pdf

Article 9.
Informes
d'impacte
de gènere

- Elaboració de **32 Informes d'Impacte de Gènere (IIG)** de **propostes normatives, instruments de política fiscal municipal** (ordenances fiscals, taxes i preus públics) i **del pressupost municipal**.

L'eficàcia de l'assessorament rebut per part de la DSGPT als òrgans responsables del disseny de la normativa es posa de manifest en el fet que:

- ✓ La valoració prospectiva de l'**impacte de gènere previst de totes les normatives analitzades millora després del procés d'assessorament de la DSGPT.**
- ✓ **No s'ha aprovat cap normativa que hagi anat acompanyada d'un informe d'impacte de gènere negatiu.** Per exemple, el projecte normatiu que es va valorar com a reproductor de desigualtats, amb un impacte de gènere molt negatiu, finalment no es va tirar endavant.¹¹

Durant 2022 la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps ha elaborat 32 informes d'impacte de gènere. D'aquests, 6 amb caràcter preliminar i 26 amb caràcter definitiu¹².

Dels 26 IIG definitius elaborats durant 2022:

✓ **57,7%**¹³ (15)

reben una **valoració d'impacte de gènere positiva**, pronosticant que la seva aplicació serà transformadora de desigualtats de gènere.

∅ **26,9%** (7)

de les propostes normatives analitzades s'ha determinat que són **no pertinents al gènere**.

× **11,5%** (3)

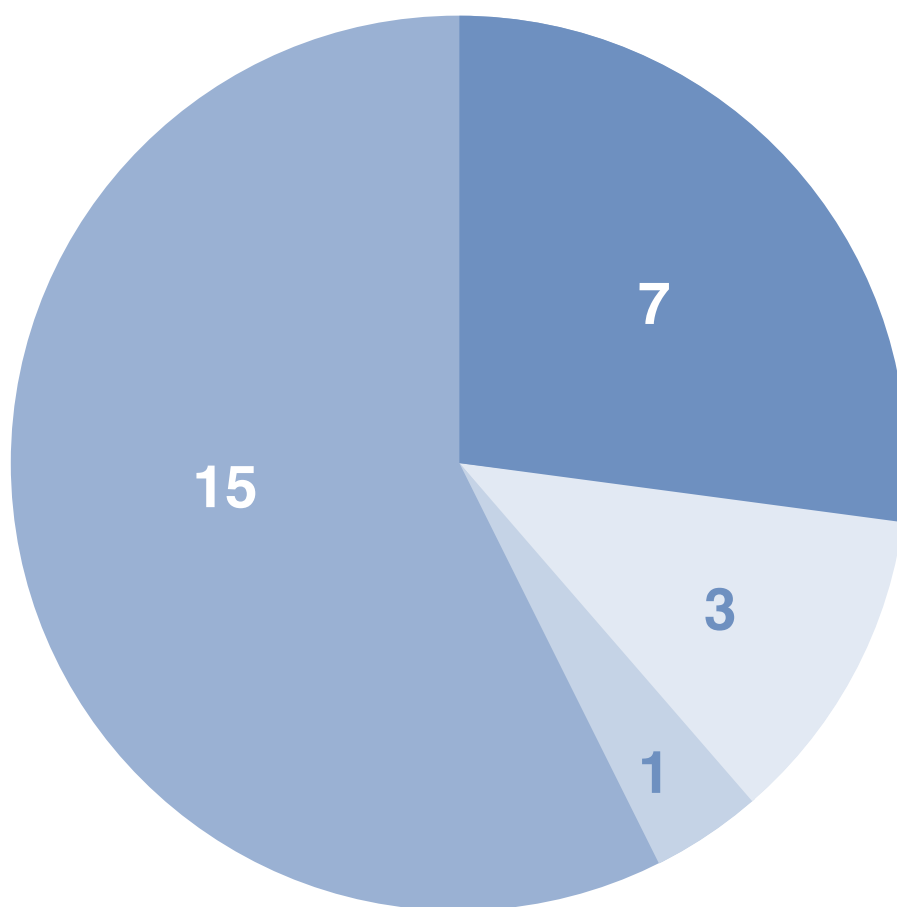
de les propostes normatives analitzades s'ha determinat que **no es pot valorar el seu impacte de gènere**.

– **3,8%** (1)

reben una **valoració d'impacte de gènere negativa**, pronosticant que la seva aplicació serà reproductora de desigualtats de gènere.

Valoració dels Informes d'impacte de gènere:

■ No pertinent ■ No es pot valor ■ IIG Negatiu ■ IGG Positiu



En el cas dels IIG d'instruments de fiscalitat: el 100% són transformadors de desigualtats, en grau lleugerament positiu.

- 11 El projecte normatiu en qüestió és la "Modificació del Decret de Comissió de Govern que estableix per via reglamentària la forma telemàtica obligatòria per a les persones físiques en la presentació de sol·licituds i/o documents adreçats a l'Ajuntament de Barcelona relatius a la convocatòria ordinària mitjançant concurrència competitiva per a la concessió de subvencions per dur a terme projectes, activitats i serveis de districte i de ciutat", i després de 2 informes d'impacte de gènere (4PIG/2022, de 4 d'abril i 19IIG/2022, de 30 de novembre), l'òrgan responsable d'aquesta normativa va decidir no seguir amb la seva tramitació.
- 12 Per tal d'incorporar objectius de gènere en la normativa municipal, la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps analitza i elabora els Informes d'Impacte de Gènere. Aquest instrument permet fer propostes de modificació dels projectes normatius abans de la seva aprovació definitiva.
En primer lloc, s'elabora un **informe preliminar d'impacte de gènere** (aquest document no és preceptiu, ni públic, ni és l'informe a incorporar a l'expedient per l'aprovació el projecte normatiu). Sinó que, aquest informe és un instrument que permet treballar prèviament la norma amb l'òrgan responsable, fer propostes de modificació, i millorar-ne l'impacte de gènere de la seva aplicació, si s'escau. Aquest assessorament preliminar, no sempre es fa mitjançant l'emissió d'un informe, si no que sovint es fan arribar recomanacions per altres vies (reunions tècniques).
I en segon lloc, un cop l'òrgan responsable informa de l'última versió del projecte normatiu, la DSGPT emet l'**informe d'impacte de gènere definitiu** (a incorporar en l'expedient de tramitació). Aquest informe és preceptiu i públic.
- 13 En aquest recompte s'inclou l'informe d'impacte de gènere del pressupost municipal (2023), que tot i no tenir una valoració única, el 84'7% del pressupost analitzat és transformador de les desigualtats i quasi el 50% és considerat transformador de desigualtats amb un grau d'impacte de gènere molt positiu

En concret, s'han analitzat 5 instruments de política fiscal:

- ✓ Preus públics de serveis relatius a l'autoconsum d'energia d'instal·lacions municipals.
- ✓ Ordenances Fiscals per a l'any 2023.
- ✓ Taxa a grans operadores per aprofitament domini públic derivat de comerç electrònic.
- ✓ Projecte de preus públics per a l'any 2023 i successius: regulació general i preus públics de diversos serveis.
- ✓ Preus públics per a l'any 2023 d'equipaments de districtes i instal·lacions esportives municipals.

En els darrers cinc anys, anualment s'han elaborat informes d'impacte de gènere d'ordenances fiscals i de preus públics. L'anàlisi d'aquests instruments fiscals posa de manifest una **millora del seu impacte en termes d'igualtat de gènere**. Mentre que en el 2018 es valoraven majoritàriament com a reproductors de desigualtats, en els darrers anys els informes d'impacte de gènere valoren aquests instruments com a transformadors de les desigualtats de gènere.

- **Modificació de l'article 9 del Reglament d'equitat de gènere per facilitar i garantir l'elaboració d'informes d'impacte de gènere dels projectes de planejament urbanístic:**

Actualment alguns projectes de planejament urbanístic incorporen un apartat amb "consideracions relatives al gènere". Tanmateix, aquest apartat de la memòria dels projectes encara no es fa de manera sistemàtica ni utilitzant els mateixos criteris i metodologia.

No obstant, el 27 d'octubre de 2022¹⁴ en Comissió de Govern es va aprovar inicialment¹⁵ el projecte de modificació del Reglament per a l'equitat de gènere¹⁶. I, entre les modificacions es troba la de l'article 9 relatiu als informes d'impacte de gènere. **Aquesta modificació té per objectiu clarificar el circuit i el contingut dels informes d'impacte de gènere dels projectes de planejament urbanístic, i facilitar el compliment sistemàtic d'aquesta obligació.**

A més, per facilitar l'elaboració d'informes d'impacte de gènere dels projectes de planejament:

- ✓ **Un cop s'aprovi aquesta modificació de l'article 9 del REG es preveu també l'aprovació d'una Instrucció que desplegui amb més detall aquesta obligació.** L'aprovació d'aquesta normativa municipal es preveu pel març de 2023.
- ✓ S'està elaborant un nou volum de la col·lecció "**Quaderns Metodològics Feministes**" que inclourà la **metodologia específica per l'avaluació d'impacte de gènere dels projectes de planejament urbanístic** i diferents models d'informe d'impacte de gènere que facilitaran la implementació d'aquesta obligació al personal redactor dels projectes urbanístics.

Mentrestant, durant 2022, s'han elaborat Informes d'impacte de Gènere dels següents projectes de planejament:

1. Ordenança municipal reguladora dels equipaments d'allotjament dotacional en desenvolupament de la "Modificació del Pla general metropolità per a regular el sistema d'equipaments d'allotjament dotacional al municipi de Barcelona" i requisits funcionals de les residències col·lectives docents d'allotjament temporal en sòl de zona regulades al "Pla especial urbanístic per a la regulació dels establiments d'allotjament turístic, albergs de joventut, habitatges d'ús turístic, llars compartides i residències col·lectives docents d'allotjament temporal a la ciutat de Barcelona".
2. Modificació Puntual del Pla General Metropolità per un 22@ més inclusiu i sostenible
3. Pla Especial Urbanístic per a la regulació dels establiments d'allotjament turístic, albergs de joventut, habitatges d'ús turístic, llars compartides i residències col·lectives docents d'allotjament temporal a la ciutat de Barcelona.
4. Pla Especial Urbanístic per a la precisió de l'ús de l'equipament públic al sector de la modificació del pla general metropolità per a l'ordenació dels terrenys delimitats pels Carrers Quetzal, de la Riera Blanca i de l'Avinguda Carrilet.
5. Modificació puntual de Pla General Metropolità en l'àmbit de la Fira de Barcelona i de La Model.
6. PEU i MU per a la regulació del subsòl per a l'aparcament i dipòsit municipal soterrat al Carrer de Thous.
7. Modificació puntual del peu de l'Estació de Sants en el front de la Plaça dels Països Catalans.
8. Modificació del Pla de Millora Urbana i Pla Especial Urbanístic de l'equipament privat per a la precisió de l'ordenació aprovada al sector de la Modificació del Pla General Metropolità per a la ordenació dels terrenys delimitats pels carrers de Quetzal, de la Riera Blanca i l'Avinguda del Carrilet de Barcelona.
9. Pla Especial Integral i de millora urbana per a la regulació de l'equipament de la seu històrica de correus a Barcelona.
10. Pla Especial d'Infraestructura portuària i d'usos del port olímpic de Barcelona.

¹⁴ Acord de la CG de 27 d'octubre de 2022: https://ajuntament.barcelona.cat/transparencia/sites/default/files/diligencia_cg_36-22_.pdf

¹⁵ L'aprovació definitiva del projecte de modificació del REG es preveu pel Ple del Consell Municipal de febrer de 2023.

¹⁶ Veure el projecte de modificació sotmès a l'aprovació de la Comissió de Govern aquí: https://ajuntament.barcelona.cat/transparencia/sites/default/files/10_projecte_normatiu_modificacio_reglament_equitat_genera_11-10-2022.pdf

¹⁷ https://ajuntament.barcelona.cat/pressupostos2023/docs/2023/Informe_impacte_de_genera_del%20pressupost.pdf

Article 10.
Pressupostos
amb perspectiva
de gènere

- **Elaboració de l'Informe d'Impacte de Gènere del Pressupost de 2023¹⁷.**

Aquest 2022, l'Ajuntament de Barcelona ha elaborat per sisè any un informe d'impacte de gènere per conèixer quina incidència té la despesa municipal en la igualtat de gènere.

Enguany s'ha incorporat per primera vegada la mirada de gènere als pressupostos dels districtes, analitzant tres programes de cada territori.

A més, s'ha incorporat per primer cop la Xarxa de Referents de Transversalitat de Gènere com a vehicle de distribució i obtenció de la informació dels programes pressupostaris.

L'anàlisi de l'IIG del pressupost 2023 inclou:

- un estudi parcial¹⁸ de la despesa de personal;
- i l'anàlisi de 79 fitxes de programa dels Capítols 2 i 4, els quals inclouen 3 programes de cada districte de la ciutat.

En conjunt, s'estudia un pressupost de 1.101.245.926,18 € de Capítols 2 i 4, el que representa més de la meitat de les despeses d'aquests capítols.

- ✓ Així doncs, el pressupost analitzat s'ha més que duplicat entre 2017 i 2023. Si el primer any era de 425 M€, enguany se situa als 1.101 M€.



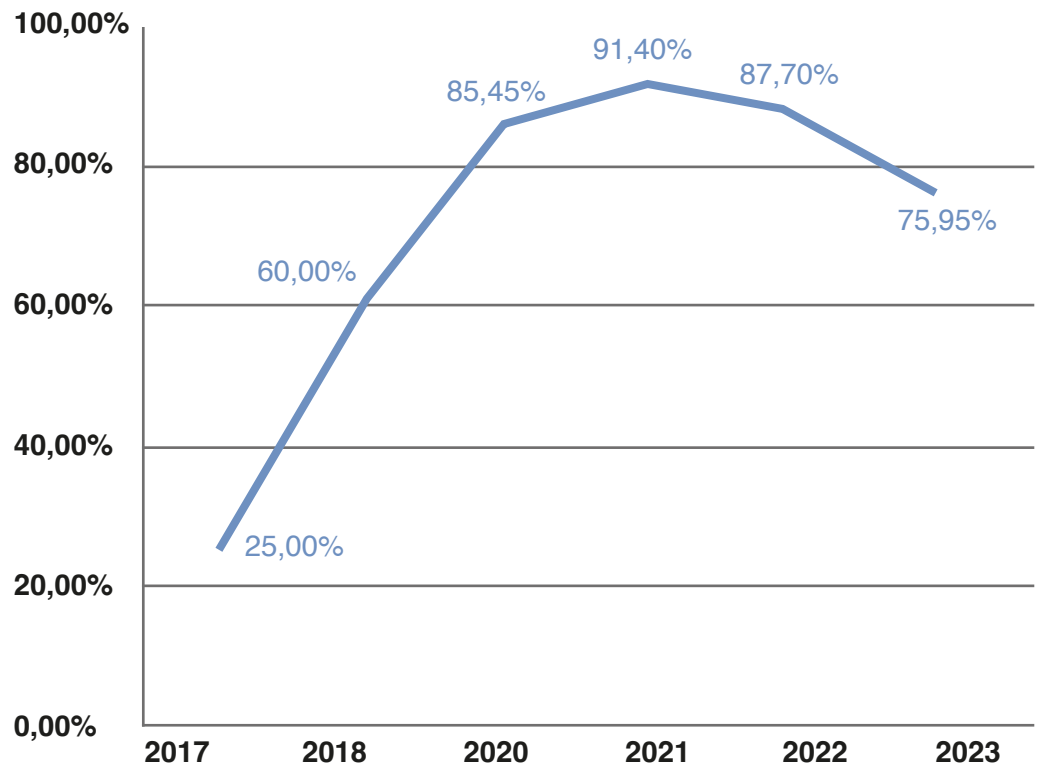
¹⁸ A data de tancament d'aquest informe, l'impacte de gènere del pressupost de personal no s'ha pogut estudiar segons la seva distribució entre homes i dones i només s'ha pogut valorar a través del concepte de bretxa salarial. En aquest sentit, les últimes dades disponibles són les que es recullen a l'estudi "Càlcul de la Bretxa Salarial 2017" dut a terme per la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu en el marc del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona. Per això, la dada de bretxa salarial de gènere que s'utilitza per estimar l'impacte de gènere del pressupost de capítol 1 continua sent del 15,89%.

Amb la informació obtinguda fins al moment:

- ✓ En termes de quantitats pressupostàries, **el 84'7% del pressupost analitzat és transformador de les desigualtats** (i quasi el 50% és considerat molt positivament transformador).
- ✗ Si prenem només els programes de ciutat, **el pressupost reproductor de desigualtats de gènere és tan sols d'un 2'51% del pressupost analitzat.**
- ✓ En nombre de programes pressupostaris, **el 76% dels programes analitzats són transformadors de les desigualtats de gènere.**

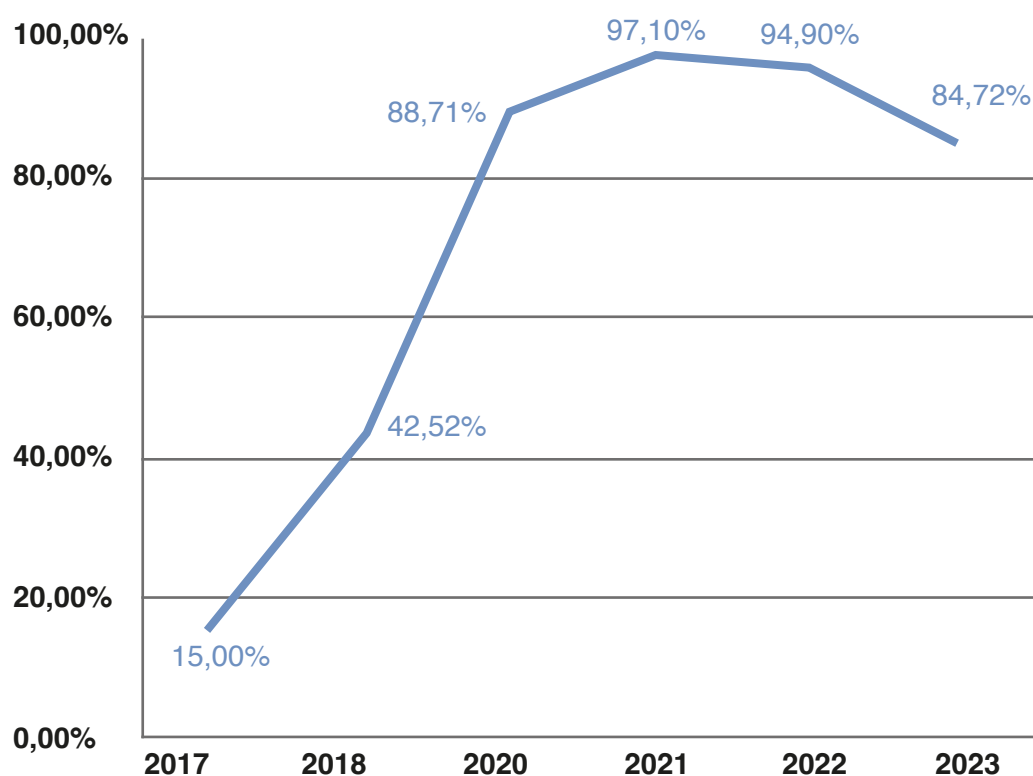
No obstant, els dos darrers anys s'ha reduït el percentatge de programes transformadors, havent assolit un 91% del programes l'any 2020 fins a un 76%, el 2023.

Gràfic 5. Percentatge de programes transformadors de desigualtats



L'explicació de la xifra obtinguda enguany és la incorporació de 29 programes de districte en una anàlisi preliminar, i l'augment de fitxes de programa no rebudes al moment de tancament de l'informe d'impacte de gènere del Pressupost 2023, és a dir, programes pels que no s'ha pogut disposar de la informació necessària per l'anàlisi.

Gràfic 6. Percentatge de pressupost transformador de desigualtats



L'anàlisi de l'impacte de gènere dels programes també té en compte si aquests incorporen actuacions orientades a la igualtat de gènere i si hi destinen pressupost per dur-les a terme. L'any 2018 la majoria de programes ja incorporaven actuacions per la igualtat (el 79%), però amb el pas dels anys aquesta proporció va en augment fins al 2022. El 2023 hi ha una reducció del percentatge de programes que preveuen accions per la igualtat, situant-se al 72%.

Revisió de les “Bases de la gestió cívica d'equipaments, per a activitats i serveis municipals de l'Ajuntament de Barcelona”, per tal que incorporin la perspectiva de gènere.

Atenent a aquesta revisió, el 22 de desembre de 2022, s'aprova per la Gerent Municipal un “Protocol de funcionament intern per a l'atorgament de la Gestió Cívica”. Aquest Protocol, entre d'altres disposicions, estableix que la Comissió de Valoració per l'atorgament de la gestió cívica d'equipaments tingui una composició paritària i, a més obliga a les entitats gestores dels equipaments a tenir formació en perspectiva de gènere.

Article 11.
Convocatòries
d'ajuts i
subvencions

- **Continuïtat, respecte l'any anterior, en les convocatòries d'ajuts i subvencions que incorporen criteris de gènere, que s'orienten específicament a la igualtat de gènere o bé que incorporen objectius de gènere, tal com mostra la taula següent:**

Tipus de convocatòria	Any pressupost	Àmbit subvenció	Línia / modalitat	Incorporen criteris de valoració de gènere	Són específiques de gènere	Incorporen objectius de gènere
General	2022	Àmbit temàtic Salut i Cures (D)	a. Suport a les persones cuidadores	✓	✓	✓
			b. Promoció d'una millor organització social de les cures	✓	✓	✓
			c. Promoció de la salut sexual i reproductiva	✓	✓	✓
			Resta de programes	✓	×	×
		Àmbit temàtic Dones (F)		✓	✓	✓
		Àmbit temàtic Usos del Temps (Q)		✓	✓	✓
		Àmbit temàtic d'Ecologia, Urbanisme i Mobilitat (S)	c. Promoció d'estudis, activitats i iniciatives per afavorir un urbanisme amb perspectiva de gènere que contribueixi a construir una ciutat equitativa, sostenible, segura, saludable i sense barreres	✓	×	✓
			Resta de programes	✓	×	×
		Àmbit temàtic LGTBI (V)		✓	✓	✓
		Resta d'ambits temàtics		✓	×	×

Tipus de convocatòria	Any pressupost	Àmbit subvenció	Línia / modalitat	Incorporen criteris de valoració de gènere	Són específiques de gènere	Incorporen objectius de gènere
Específiques	2022	Subvencions per a la reducció de la pobresa i la precarietat de les dones en el marc de l'Estratègia contra la Feminització de la Pobresa i la Precarietat (2016-2024)		✓	✓	✓
		Beques Barcelona Crea 2021		✓	×	×
		Planificació, gestió i seguiment de plans i processos de desenvolupament comunitaris (PPDC)	Resta Barris	✓	×	✓
			Sagrada Família	✓	✓	✓
			La Salut	✓	✓	✓
		Projectes d'acció comunitària de la ciutat de Barcelona 2022-2023		✓	×	✓
		Drets socials i laborals treballadores sexuals		✓	✓	✓

L'import de la dotació pressupostària corresponent a subvencions que incorporen criteris de gènere en la valoració pel seu atorgament, que són específiques de gènere, i que incorporen objectius de gènere és de:

1.894.177 €.

- **Increment de les subvencions de l'àmbit temàtic "Dones" i de l'àmbit "LGTBI":**

Aquest 2022, l'Ajuntament de Barcelona ha elaborat per sisè any un informe d'impacte de gènere per conèixer quina incidència té la despesa municipal en la igualtat de gènere.

	Convocatòria 2021			Convocatòria 2022		
	Import	Atorgades	Import mig x subvenció	Import	Atorgades	Import mig x subvenció
Dones	379.000€	82	4.622€	539.000€	94	5.734€
LGTBI	145.000€	44	3.295€	165.000€	55	3.000€

Dins la Convocatòria General de Subvencions de l'Ajuntament de Barcelona, **l'any 2022 s'ha incrementat, respecte a l'any anterior:**

en un **42%**
l'import destinat a projectes de l'àmbit temàtic "dones"

en un **14%**
a l'àmbit "LGTBI"

en un **15%**
el nombre de projectes de l'àmbit dones

en un **25%**
el nombre de projectes de l'àmbit "LGTBI" i els projectes subvencionats

En total s'ha passat de destinar un import de 524.000€ al 2021 repartits en 126 projectes, a 704.000€ al 2022 repartits en 149 projectes.

- **Manteniment i consolidació de les subvencions específiques de “Lluita contra la pobresa i la precarietat de les dones en el marc de l’Estratègia contra la Feminització de la Pobresa i la Precarietat (2016-2024)”**

	Convocatòria 2021		Convocatòria 2022	
	Import	Atorgades	Import	Atorgades
EFPP	150.000€	43*	150.000€	25

*corresponen al pressupost de dos anys.

Les subvencions específiques de “Lluita contra la pobresa i la precarietat de les dones en el marc de l’Estratègia contra la Feminització de la Pobresa i la Precarietat (2016-2024)” s’han mantingut amb el mateix import els anys 2021 i 2022. De cara al 2023 s’integren a la Convocatòria General de Subvencions com una sublínia específica anomenada “reducció de la pobresa i la precarietat de les dones” amb un increment de 63.000€.

- **Projecte de seguiment i avaluació dels projectes subvencionats per la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps:**

Al llarg de l’any 2022 des de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps es porta a terme un projecte que pretén conèixer més a fons i fer el seguiment dels projectes subvencionats a través de la Convocatòria específica per a la reducció de la pobresa i la precarietat de les dones en el marc de l’Estratègia contra la Feminització de la Pobresa i la Precarietat per a l’any 2022.

El projecte té com objectius:

- Mesurar el grau d’efectivitat dels projectes.
- Conèixer i valorar l’impacte real sobre les dones de cada projecte.
- Posar l’Ajuntament a disposició de les entitats i facilitar la seva accessibilitat.
- Generar oportunitats d’enxarxament entre les entitats participants

A través de visites als projectes, recollida i anàlisi de la informació sobre el desenvolupament dels projectes, **es valora que els 24 projectes subvencionats han tingut impacte sobre 606 dones, amb millores en els següents aspectes:**

- **Autoestima, confiança i seguretat de les dones**
- **Motivació i l’empoderament.**
- **Integració sociolaboral.**
- **Salut mental.**
- **Capacitació.**
- **Foment del compromís, companyerisme i solidaritat.**
- **Cobertura de necessitats bàsiques.**

Es genera també un vincle amb les entitats que permet veure l'Ajuntament de Barcelona com a col·laborador i obre les possibilitats d'enxarxament entre totes les entitats.

- **Creació d'una comissió específica, l'extensió de la incorporació automàtica dels criteris transversals (gènere, ecosostenibilitat i interculturalitat) a totes les convocatòries de subvencions de l'Ajuntament.**

El Pla Estratègic de Subvencions 2021-2023 contempla la creació d'una comissió de treball, que proposarà el pla d'acció a dur a terme abans del darrer exercici pressupostari, i que estarà integrada per:

- Una persona representant dels departaments que gestionen cadascuna d'aquestes polítiques;
- I persones representants d'un mínim de dos òrgans gestors tramitadors de subvencions municipals (1 per òrgan tramitador) i l'Oficina Central de Subvencions actuarà de coordinadora d'aquesta comissió.

En aquest sentit, s'ha constituït un grup de treball, amb la participació de dues persones representats de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, pel que fa a la perspectiva de gènere, una de la Direcció de Serveis d'Economia Cooperativa, Social i Solidària i Política Alimentària i una de l'Oficina de Canvi Climàtic i Sostenibilitat Medi Ambient i Serveis Urbans - Ecologia Urbana, pel que fa a la perspectiva d'ecosostenibilitat i una del Departament d'Interculturalitat i Pluralisme Religios, pel que fa a la perspectiva intercultural.

Aquest grup de treball s'ha reunit de manera periòdica al llarg de l'any 2022 i una de les actuacions iniciades, amb la coordinació de l'OCS, és la sol·licitud de designació d'una persona de cada òrgan tramitador de l'Ajuntament de Barcelona per a la constitució de la comissió de treball. (En data de tancament del present informe, estan pendents de designació)

El grup de treball de criteris transversals ha realitzat actuacions concretes consistents en:

- ✓ 2 formacions a entitats sol·licitants de subvencions;
- ✓ Participació en 4 sessions informatives generals;
- ✓ 2 formacions als òrgans valoradors de subvencions;
- ✓ Elaboració d'una guia/manual adreçada al personal tècnic per tal que les valoracions realitzades millorin la seva adequació als criteris a valorar.

- **Número de sessions informatives sobre ajuts i subvencions realitzades durant el 2022:** 5 en total (4 sessions informatives i 1 sessió formativa). En concret:
 - S'han realitzat 4 sessions informatives de la convocatòria general de subvencions 2022 per explicar els criteris de gènere.
 - S'ha realitzat una formació específica en criteris transversals a les subvencions on està inclosa la perspectiva de gènere (desembre 2022)

Article 12. Contractes públics

- **Disseny, i inclusió en el Pla anual d'Objectius de Contractació Sostenible corresponent, d'una nova clàusula per fomentar la contractació a jornada completa¹⁹ en els sectors feminitzats.**

En tant que la parcialitat en la jornada laboral afecta principalment les dones, sent una de les causes fonamentals de la bretxa salarial, i tenint en compte l'impacte negatiu que tenen unes condicions laborals precàries sobre la qualitat del servei prestat, es recomana incloure en aquells contractes que s'adrecin a sectors feminitzats un criteri d'**adjudicació de càlcul automàtic que valori les ofertes que incorporin un percentatge més elevat de persones treballadores contractades a jornada completa.**

Amb aquesta nova clàusula, actualment ja existeixen **10 clàusules d'igualtat, incorporades al Pla de Contractació Pública Sostenible:**

1. Pla d'igualtat
2. Paritat entre dones i homes en els perfils i categories professionals
3. Mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe
4. Igualtat d'oportunitats i no discriminació de les persones LGTBI
5. Foment de la contractació femenina
6. Formació en gènere
7. Dades desagregades per sexe
8. Comunicació inclusiva
9. Conciliació corresponsable
10. Foment de la contractació a jornada completa en els sectors feminitzats

¹⁹ Segons dades de l'EPA la taxa de parcialitat femenina a Catalunya a final del 2021 se situa en el 18,75%, més de 12 punts per sobre de la masculina. Aquesta diferència s'ha agreujat amb la pandèmia, que ha castigat especialment alguns dels sectors més feminitzats. Tot i que els sistemes oficials d'enregistrament i informació estadística sobre el mercat de treball (Enquesta de Població Activa-EPA, Seguretat Social, Servei Públic d'Ocupació-SEPE) no permeten disposar de dades desagregades simultàniament per ocupació, sexe i municipi, alguns exemples d'àmbit estatal constaten que entre les ocupacions més feminitzades destaquen els treballs de cures personals a domicili, les feines domèstiques, els tractaments d'estètica i benestar, la cura d'infants, la infermeria d'atenció primària, la costura, la neteja d'oficines i hotels, la perruqueria, el patronatge, l'assistència a persones, l'educació social, el telemàrqueting i les activitats recreatives i d'entreteniment, entre d'altres.

A banda, durant aquest 2022, s'ha inclòs la normativa laboral específica en gènere (CEDAW), en una clàusula que es gestiona des de la Direcció de Justícia Global de l'Ajuntament de Barcelona i que fa referència al control del compliment de les normes sociolaborals al llarg del procés productiu i en la distribució comercial internacional. Aquest, és un exemple d'aplicació de la transversalitat de gènere a la contractació social.

- **Assessorament intern per la inclusió o validació del compliment de les clàusules d'igualtat a 7 contractes municipals.**

- **Assessorament extern sobre l'aplicació de les clàusules de gènere:**

Durant 2022, s'ha creat un servei d'assessorament específic en organització del temps que, entre d'altres, dona suport en el compliment de la clàusula de conciliació corresponsable.

En concret, aquest any s'ha assessorat:

37 empreses

2 de les 37 demandes d'assessorament per part d'empreses han estat directament relacionades amb el compliment de les clàusules d'igualtat i 7 en matèria d'organització del temps.

- **Actualment s'està implementant un nou aplicatiu informàtic que facilitarà el seguiment de les clàusules socials i mediambientals.** El fet que aquesta implementació sigui progressiva, i la coexistència temporal de dos sistemes diferents, fa que **en aquests moments no sigui possible obtenir dades sobre l'aplicació de les clàusules socials orientades a fomentar la igualtat de gènere durant el 2022.** Es preveu que al llarg del 2023 aquesta situació quedarà resolta.

- S'està realitzant **un estudi sobre l'impacte de les clàusules d'igualtat** en els principals contractes de l'IMSS i de l'IMI.

- Disseny d'una **Instrucció tècnica per a l'aplicació de criteris de gènere en els contractes que tinguin per objecte el disseny i la gestió d'equipaments** de titularitat municipal, que es preveu que sigui aprovada al gener del 2023.

Altres actuacions rellevants vinculades als mecanismes econòmics:

- **Quarta reunió de la Taula de Pressupostos i Fiscalitat amb Perspectiva de Gènere:**

Celebrada el passat 19 de juliol on, entre d'altres, es van presentar les perspectives de política fiscal municipal pel 2023, les novetats dels darrers informes d'impacte de gènere, etc.

- **VIII Congrés d'Economia Feminista:**

A mode d'activitats preparatòries per al VIII Congrés d'Economia Feminista que es celebrarà al març del 2023 a Barcelona, entre novembre de 2022 i gener de 2023 s'han celebrat tres **tallers d'economia feminista**, adreçats especialment a entitats i col·lectius de dones i feministes de la ciutat. En els tallers s'ha abordat l'estat de digitalització de les entitats, els pressupostos i la fiscalitat amb perspectiva de gènere, i com obtenir finançament per als projectes de les entitats (subvencions i licitacions municipals). Hi han participat 22 persones presencialment i 140 online.

- **Microrred de Estrategias Urbanas dedicada a Presupuestos y fiscalidad con perspectiva de género, del CIDEU (Centro Iberoamericano de Desarrollo Estratégico Urbano):**

L'Ajuntament està participant d'aquesta Microrred de Estrategias Urbanas dedicada a Presupuestos y fiscalidad con perspectiva de género. I, entre setembre de 2022 i març de 2023 es celebraran 6 trobades virtuals amb representants de 9 ciutats (Bogotá, Buenos Aires, Cali, Lima, Medellín, Montevideo, Quito, Santiago de Chile i Barcelona). L'objectiu de la xarxa és adquirir coneixements, metodologies i experiències de referència en l'àmbit dels pressupostos i la fiscalitat amb perspectiva de gènere, mitjançant l'intercanvi entre les ciutats participants.

 **Mecanismes de gestió i relacions de personal:**

Article 13.

Plans d'igualtat de dones i homes del grup municipal de l'Ajuntament de Barcelona

- **Implementació del III Pla d'igualtat intern: "Pla d'igualtat entre dones i homes 2020-2023 de l'Ajuntament de Barcelona"²⁰:**

Dona continuïtat als dos plans d'igualtat interns anteriors, essent **l'eina d'impuls de la igualtat de gènere entre el personal laboral i funcionari de l'Ajuntament**. Per promoure els canvis organitzatius necessaris per tal que dones i homes puguin desenvolupar plenament les seves carreres professionals i capacitats personals sense discriminació per raó de gènere, el Pla inclou dinou mesures repartides en set àmbits d'intervenció: Cultura institucional; Política i estructura retributiva; Processos de gestió de persones; Conciliació de la vida personal, familiar i professional; Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut; Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i Comunicació, llenguatge i imatge corporativa.

²⁰ Està registrat al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON). Consultable a: <https://analisi.transparenciacatalunya.cat/Treball/Repositori-p-blic-de-plans-d-igualtat/j3ug-2ttd>

Fins al moment, **s'ha executat el III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2020-2023 en un 75%**. A continuació es resumeixen les accions realitzades durant 2021 i 2022, acordades prèviament en el sí de la Comissió Tècnica d'Igualtat que realitza el seguiment del desplegament del **III Pla d'igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2020-2023**:

- Elaboració de l'informe "Anàlisi de la Bretxa Salarial".
 - Automatització del càlcul de bretxa salarial i del registre retributiu en el sistema.
 - Creació de nous llocs de treball en estructures planes del grup A en l'àmbit de serveis socials, i posterior convocatòria.
 - Creació de nous llocs de treball en estructures planes del grup C per a combatre el "terra enganxós" en tota la organització, i posterior convocatòria.
 - Millora de la salut laboral de les dones majors de 55 anys.
 - Revisió de l'avaluació de riscos laborals dels llocs treball per a la incorporació de la perspectiva de gènere.
 - Procés de revisió del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.
 - Accions de comunicació interna per a millora en el coneixement de la Bretxa Salarial i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
-
- **Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe:**²¹

El "Protocol per a la prevenció, la detecció i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe" defineix el marc d'actuació per prevenir i resoldre els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe que es puguin donar a l'Ajuntament. A més, facilita informació sobre les actuacions preventives i, sobretot, detalla el procediment que haurem de seguir per denunciar aquestes situacions, quan n'hi hagi, entre la plantilla municipal. L'actual protocol, aprovat per la Comissió paritària de seguiment del Pla d'Igualtat el març de 2017, requereix d'una revisió per a la incorporació de les darreres modificacions legislatives en aquesta matèria.

A més de l'existència d'aquesta eina, també hi ha una estructura encarregada de la seva gestió: la **Comissió d'activació del Protocol** per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe de l'Ajuntament.

²¹ Disponible a: <https://intranet.ajuntament.bcn/documents/74803565/75715743/Protocol+contra+l%27assetjament+sexual/a59731d4-046e-4ed6-b0ce-beccbb14431>

L'Informe analític de l'activitat preventiva i d'actuació envers a l'assetjament sexual i per raó de sexe 2020-2023 a l'Ajuntament de Barcelona i ens adherits, elaborat pel Departament d'Igualtat (Direcció de Serveis de Relacions Laborals i Prevenció), ens mostra que **l'aplicació del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe ha estat la següent:**

Any	Nº consultes sense denúncia	Nº casos denunciats	Nº casos resolts amb indicis	Nº casos arxivats
2020	3	2	2	0
2021	1	5	4	1
2022	6	1	1	0

- Del total de consultes sense comunicació de denúncia interna, el 72,7% corresponien a possibles casos d'assetjament sexual, mentre que el 27,27% restant a possibles casos d'assetjament per raó de sexe.
- El 100% dels casos denunciats al llarg del període analitzat corresponen a casos d'assetjament sexual en l'entorn laboral, havent estat resolts amb indicis clars sobre les conductes denunciades, a excepció d'un cas que no va poder ser resolt per manca de testimonis.
- Aquesta activitat també s'ha dut a terme al llarg de l'any 2022 amb l'acompanyament a Ens participats no adherits a l'acord de condicions laborals que han requerit de l'assessorament per part del Departament d'Igualtat.

• **Formació per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe:**

El curs per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe és obligatori per a tot el personal de l'Ajuntament. Al 2022 s'ha obert permanentment un curs d'autoaprenentatge sense acreditació a l'Entorn Virtual d'Aprenentatge de l'Ajuntament, per tal que tot el personal municipal que no el va poder cursar en les edicions passades, ho pugui fer lliurement.

En les dues edicions registrades, en total, s'han format:

3.480 treballadors i treballadores de l'Ajuntament

2.235
dones

1.245
homes

La primera edició es va fer entre els mesos de novembre i desembre de 2020, amb una participació de 2.274 persones; A la segona edició, realitzada de maig a juny del 2021, hi participaren 1.282 persones.

- **Assessorament tècnic per l'elaboració de plans i protocols als ens participats de l'Ajuntament:**

A partir de l'any 2020 s'ofereix un acompanyament tècnic, a mida de les característiques i necessitats de cada ens. En aquell moment, al 2020, només hi havia 8 ens participats amb pla d'igualtat, abastant una plantilla de 2950 persones. No obstant, aquesta xifra ha augmentat significativament en aquests últims anys.

Actualment, **17 dels 21 ens participats subjectes a l'obligació legal d'elaborar un Pla d'igualtat ja en disposen i 4 més l'estan desenvolupant**. I, en concret, **aquest any 2022 s'han fet 3 assessoraments** (A TERSA, Fundació Museu Picasso Barcelona i BCASA).

Així doncs, s'ha passat:

del **38% d'ens participats amb Pla d'igualtat al 2020, al 80,95% el 2022**
abastant un total de **4.545 persones** a les seves plantilles.

A banda **16 ens participats disposen d'un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament**.

Els 16 ens participats amb protocol representen el **76,2% del total i tenen un total de 4.169 persones en plantilla**.

✓ Mecanismes de participació

Article 14. Espais de participació

- **La Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del temps participa en les reunions mensuals del Comitè Director de Democràcia Activa on es revisen i validen tots els processos participatius que impulsa l'Ajuntament.** A més, s'han realitzat aportacions per garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'esborrany del **nou acord marc de processos participatius**.

- **Recepció i incorporació d'aportacions del Consell de les Dones de Barcelona a l'esborrany del nou Quadern Metodològic Feminista "Veu i presència: metodologia per a la transversalitat participativa de gènere":**

En aquests moments el QMF està en procés de maquetació i s'espera la seva publicació per principis del 2023.

✓ Mecanismes de comunicació:

Article 15. Comunicació inclusiva

- Implementació i ús generalitzat de la “Guia de llenguatge no sexista” i de la “Guia de comunicació inclusiva” de l’Ajuntament de Barcelona.
-
- Assessorament i revisió documental per a la comunicació no sexista i inclusiva per part de la Direcció de serveis de gènere i polítiques del Temps.
-
- **Formació en comunicació inclusiva:**
 - **Elaboració d’un curs online de comunicació inclusiva pel personal municipal.** En aquests moments es troba disponible per a tot el personal municipal a l’Entorn Virtual d’Aprentatge, té una durada d’1h i és de caràcter facultatiu. **Durant el 2022 s’han realitzat dues edicions d’aquest curs i s’ha format a 878 persones.**
 - Impartició del curs “**Comunicació inclusiva i no sexista en activitats esportives**” de 2h i amb 34 persones participants.
 - Impartició de tres edicions d’una **sessió formativa de 2h sobre comunicació inclusiva adreçada a la Guàrdia Urbana**, amb una participació de 50 persones.

✓ Mecanismes de sistemes d’informació i recollida de dades:

Article 16. Adequació de les estadístiques i estudis municipals

- **Revisió d’enquestes i estudis per tal que incorporin la perspectiva de gènere:**

Durant 2022, la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps ha revisat les següents enquestes:

 - Enquesta Sociodemogràfica de Barcelona (2022-2023).
 - Enquesta d’activitat del sector de la restauració de Barcelona.
 - Enquesta Òmnibus Municipal (Comerç).
 - Enquesta d’activitat del sector comercial de Barcelona.
-
- **Altres treballs rellevants des de la perspectiva de gènere:**
 - Llançament del **web El gènere en xifres**²² que s’actualitzarà anualment.
 - Inici dels treballs per a la construcció d’un Índex d’igualtat de gènere de BCN.
 - **Càlcul de la taxa de pobresa en supòsit d’autonomia per Barcelona.**

²² <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/equitat-de-genere/el-genere-en-xifres>

- Incorporació de **3 noves preguntes a l'Enquesta Òmnibus Municipal**, sobre **pobresa de temps i bretxa digital**, a més a més de les preguntes de cures que ja s'incorporaven i es segueixen incorporant.
- Càlcul per Barcelona de tots els **indicadors de gènere del projecte internacional CHANGE – City Hub and Network for Gender Equity**.
- Estudi sobre adolescència trans. “Acompanyar l'exploració del gènere en temps d'incertesa”

-
- En procés de **tramitació de la contractació pública** per la seva realització:
 - Recerca sobre les **desigualtats i discriminacions que pateixen les dones refugiades** a Barcelona.
 - Recerca sobre les **desigualtats i discriminacions** que pateixen les dones que encapçalen **famílies monomarentals** a la ciutat.
 - Recerca sobre els **efectes de la violència masclista en la situació econòmica** de les dones a la ciutat de Barcelona.
 - **Anàlisi de l'atenció a violència masclista als serveis especialitzats** de l'Ajuntament de Barcelona, Mossos d'Esquadra i Institut Català de les dones
 - **Anàlisi de la situació de violència masclista de les dones ateses pel SARA** (Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida)

Mecanismes formatius

Article 17. Formació per al personal polític i gerencial

Aquest article estableix que l'Ajuntament ha de garantir formació suficient, de qualitat i amb caràcter obligatori, en el primer any de mandat, a tot el personal polític i gerencial. El compliment d'aquesta obligació va tenir lloc durant 2020, amb la formació l'Equip de Govern i a personal gerencial; i al 2021 amb la impartició de la **formació adreçada a regidors i regidores que no formen part de l'Equip de Govern**. Durant 2024 es requerirà la impartició de formació en gènere pel nou personal polític i gerencial que resulti de les eleccions previstes pel 28 de maig de 2023.

- A banda, al 2022, s'ha impartit una **Formació inicial de 12h en igualtat i perspectiva de gènere adreçada a persones que ocupen càrrecs de comandament i gerencials de l'Institut Municipal de Serveis Socials**. (39 persones participants).

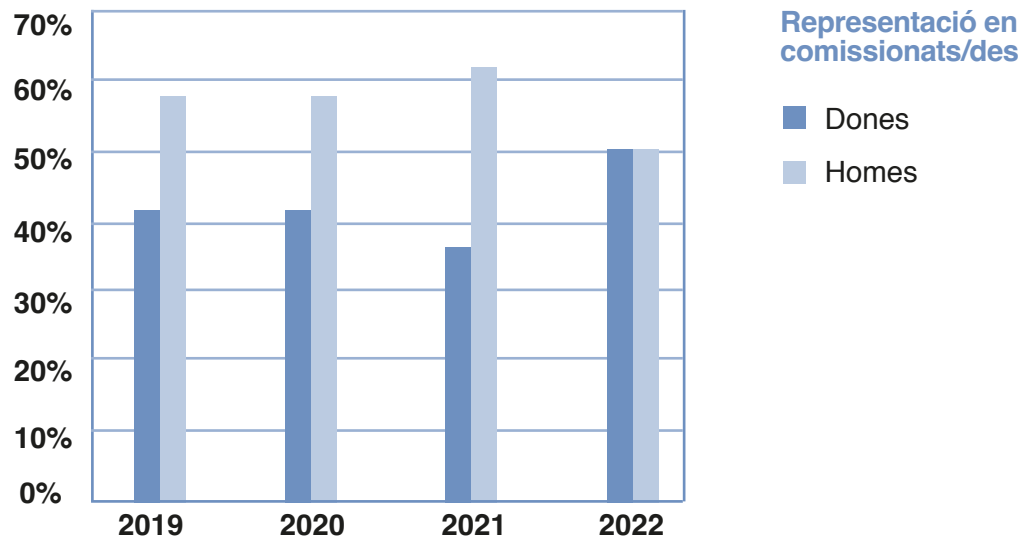
2.2

Les estructures d'impuls de les polítiques de gènere

Article 18. Representació política i composició d'òrgans municipals

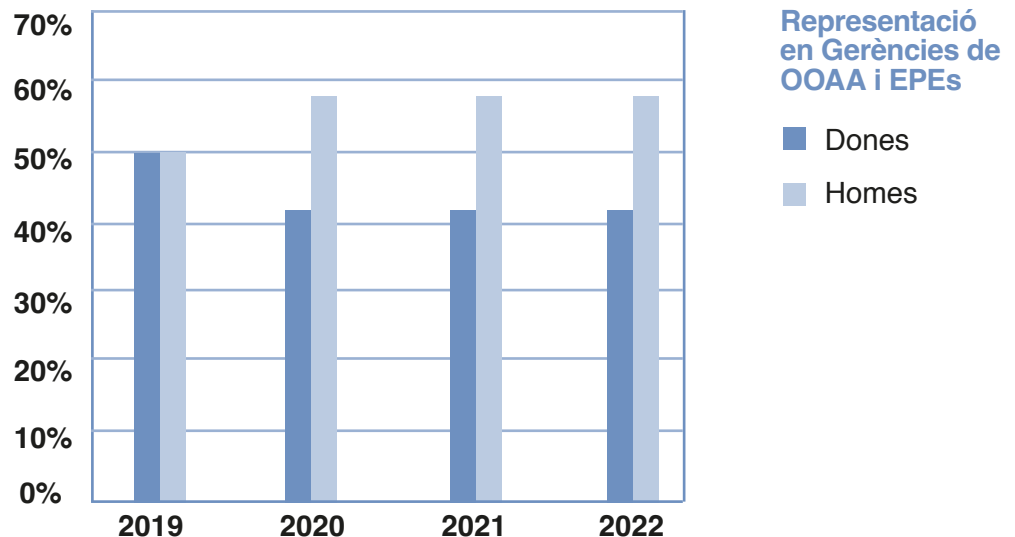
- El 2022 la representació política i composició d'òrgans municipals per sexe és la següent:

- Representació en **càrrecs electes**: 20 dones (50%) i 20 homes (50%).
- Representació en **comissionades i comissionats**: 4 dones (50%) i 4 homes (50%). L'equilibri millora en relació als anys anteriors: per exemple, al 2021 hi havia 3 comissionades (37,5%) i 5 comissionats (62,5%); i al 2020, 3 comissionades (42,9%) i 4 comissionats (57,1%).

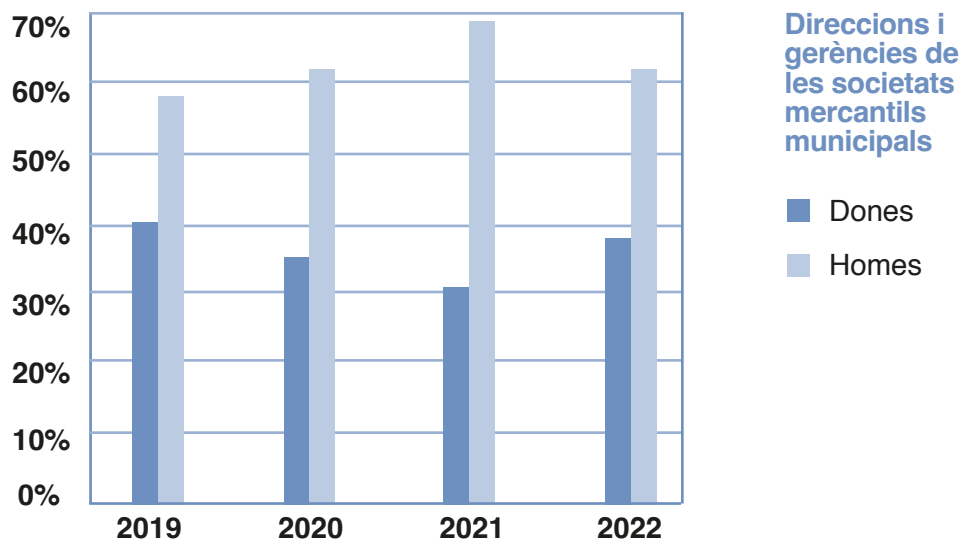


- Representació en **càrrecs gerencials i directius**²³:

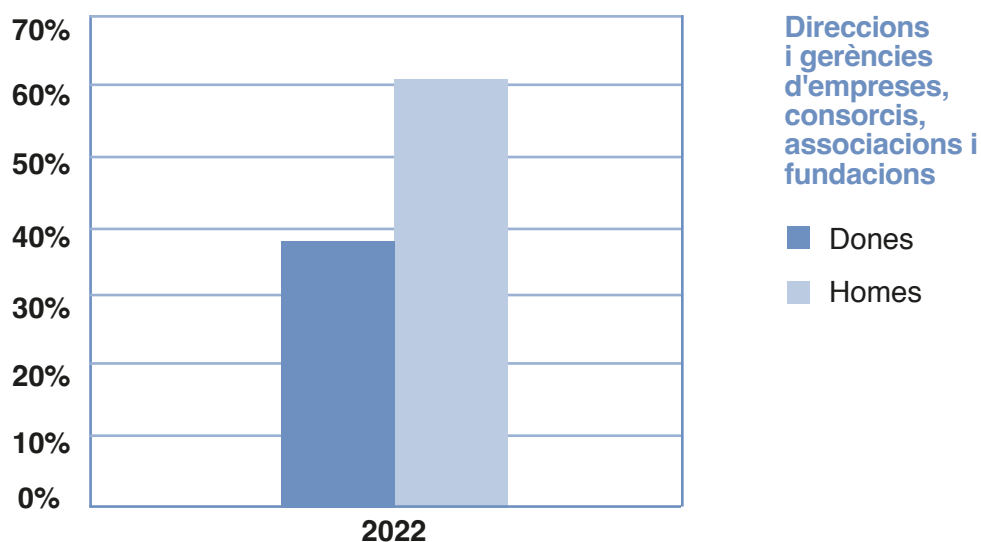
- **Gerents a l'Ajuntament, Organismes Autònoms i Entitats Públiques Empresarials**: 17 dones (42,5%) i 23 homes (57,5%), composició que **no canvia en relació amb els anys anteriors** (2020 i 2021); però sí respecte el 2019 on hi havia 50% de dones i 50% d'homes en càrrecs gerencials.



- **Gerents i direccions de les societats mercantils municipals:** 6 dones (37,5%) i 10 homes (62,5%)²⁴. **L'equilibri millora respecte els anys anteriors.** Per exemple, al 2021 hi havia un 30,7% de dones enfront un 69,23% d'homes.



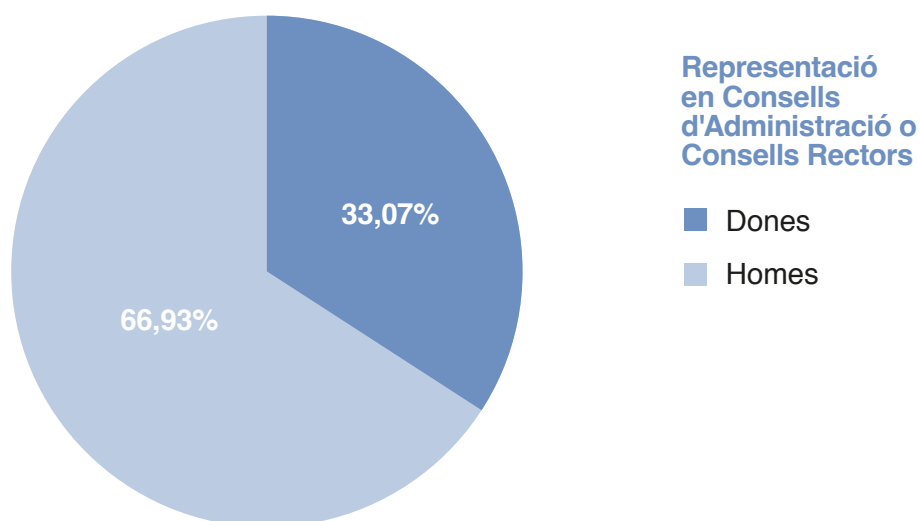
- **Gerents i direccions generals d'empreses, consorcis, associacions i fundacions:** 14 dones (43,75%) i 18 homes (56,25%).



²³ Veure les dades de la plantilla de l'Ajuntament (2022) desagregades per sexe, aquí: <https://ajuntament.barcelona.cat/transparencia/ca/composicio-plantilla-per-genero-2022>

²⁴ Les dades corresponent als càrrecs gerencials i directius de les següents societats mercantils municipals: Foment de Ciutat; Barcelona Activa; Mercabarna; Barcelona Infraestructures Municipals (BIMSA); Informació i Comunicació de Barcelona (ICB); Cementiris de Barcelona; Barcelona Serveis Municipals (BSM); TERSA, SEMESA; SIRESA; Parc d'Atraccions del Tibidabo; Barcelona Cicle de l'Aigua (BCASA). (<https://ajuntament.barcelona.cat/transparencia/ca/dades-dels-carrecs-municipals-i-eventuals#ciutat-vella>)

- Representació en els **Consells d'Administració i/o Consells Rectors** del conjunt d'ens en què l'Ajuntament participa: 901 càrrecs en total, dels quals 298 són dones (33,07%) i 603 són homes (66,93%)²⁵.



Per tal d'incidir en la **millora de la paritat als Consells d'Administració i/o Consells Rectors** del conjunt d'ens participats de l'Ajuntament de Barcelona:

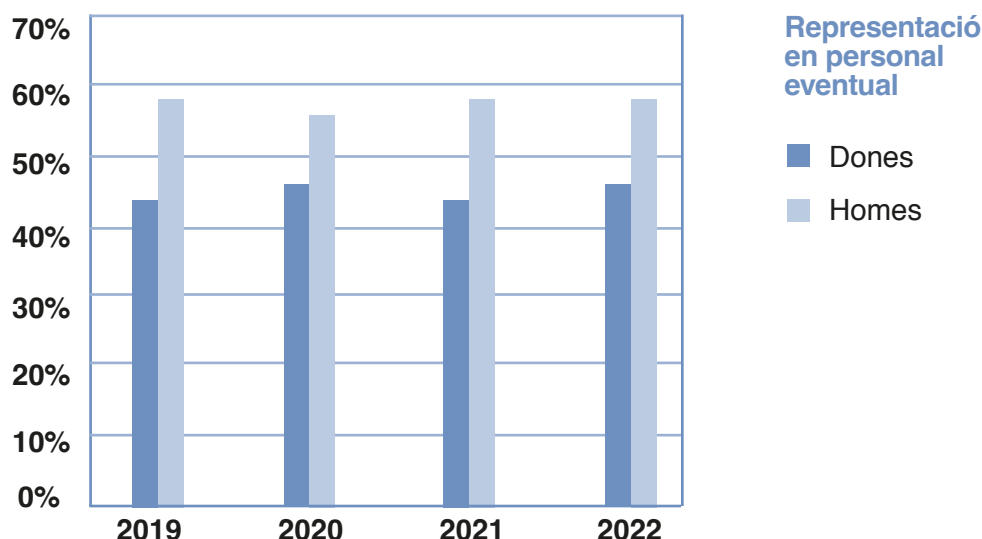
S'ha aprovat inicialment la modificació el REG per tal d'incloure la representació o composició paritària dels òrgans col·legiats dels ens dependents dins de l'article 18 del REG

La modificació de l'apartat 3 de l'article 18 del REG proposa preveure la garantia de paritat de gènere també en el nomenament dels o de les membres dels òrgans de direcció dels organismes públics, societats mercantils o entitats dependents o vinculades a l'Ajuntament de Barcelona. Aquesta modificació ja s'ha aprovat inicialment per Comissió de Govern de 27 d'octubre de 2022, **i la seva aprovació definitiva es preveu pel Ple del Consell Municipal de febrer de 2023.**

- A banda, s'ha dissenyat un **pla de treball específic** que es va presentar en el si de la III Comissió de seguiment del Reglament, al febrer de 2022. En aquest pla, pendent d'execució, s'hi contempen les següents mesures:
 - Aprofundir en l'anàlisi i les particularitats de cada ens corporatiu, d'Estatuts i Reglaments propis.
 - Establir criteris d'accés als consells en funció de l'*expertise* en el tema i no de la cooptació (Accions positives: obligació de presentar CV de dones).

²⁵ Dades presentades a febrer de 2022.

- Compromís dels grups municipals (GM) en presentar 60% de dones i 40% d'homes en futures renovacions.
- Compromís dels GM de només presentar candidates en cas de que s'hagin de renovar membres per baixes fins arribar a l'equilibri paritari.
- Buscar sistemes a cada ens per mantenir l'equilibri, com que els grups majoritaris han d'aportar paritat total, de forma que sempre hi haurà dones als consells.
- Generar formació i sensibilització.
- Elaborar una guia de bones practiques en paritat.
- Actualitzar les dades de manera permanent i elaborar informes de manera periòdica.
- Representació en el **personal eventual** (assessors/es): 51 dones (43,59%) i 66 homes (56,41%), **l'equilibri per sexe millora lleugerament respecte l'any anterior**. Al 2021 hi havia 46 dones (42,6%) i 62 homes (57,4%); i l'any anterior 48 dones (45'3%) i 58 homes (54'7%).



- **Elaboració de l'Informe "Premis i distincions de l'Ajuntament de Barcelona (2021): anàlisi amb perspectiva de gènere"**. Durant el 2021 les dones van guanyar més premis i distincions que els homes (57% i 43% respectivament). Tanmateix, la distribució entre dones i homes varia en funció de la tipologia, la temàtica, l'àmbit territorial, la visibilitat mediàtica i la dotació econòmica. En tot cas, si continua la tendència observada en els darrers anys, **s'ha consolidat la participació paritària de les dones en els jurats de selecció**.

**Article 19, 20,
22 i 23.**
Òrgans
responsables
de....

Article	Organ responsable de...	Òrgan corresponent a l'estructura municipal	Comentaris
19	Promoure la igualtat de gènere a la ciutat	Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI integrat per: <ul style="list-style-type: none"> • Departament de Prevenció de les Violències Masclistes. • Departament de Promoció dels Drets de les Dones i LGTBI. 	
		Direcció de Serveis a la Infància i SARA de l'IMSS, integrada, entre d'altres pel: <ul style="list-style-type: none"> • Departament d'Atenció i Acollida per Violència Masclista.LGTBI. 	El 2021 l'atenció a les situacions de violència masclista es va integrar a l'organigrama de l'Institut Municipal de Serveis Socials, amb excepció dels següents serveis municipals que segueixen adscrits a la Direcció de de Serveis de Feminismes i LGTBI : el SAS i l'Agència ABITS, l'UTEH i el SAH (Centre Plural).
20	L'aplicació de la transversalitat de gènere	Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques de Temps	Dependència directa de la Gerència Municipal, l'òrgan de màxim nivell executiu de l'Ajuntament.
22	La igualtat de gènere en les polítiques de personal de l'Ajuntament	Departament d'Igualtat	Dependència de la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu.

**Article 19, 20,
22 i 23.**
Òrgans
responsables
de....

Article	Organ responsable de...	Òrgan corresponent a l'estructura municipal	Comentaris
23	L'impuls de l'equitat de gènere en la política econòmica	Direcció de Serveis d'Envel·liment i Cures	
		Espai Barcelona Cuida	Per a tots els temes referents a l'economia de les cures. Depèn de la Direcció de Serveis d'Envel·liment i Cures.
		Barcelona Activa	Per les polítiques de promoció econòmica i ocupació. Té una Agent per la igualtat d'oportunitats.
		Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps	Per totes les temàtiques que vinculen temps i economia; i a més, és l'òrgan responsable dels informes d'impacte de gènere de la política econòmica (pressupostos, fiscalitat i preus públics).

Article 21.
Unitats de transversalitat de gènere

- **Creació de les Unitats de Transversalitat de Gènere i designació de Referents de Transversalitat de gènere:**

L'11 de maig de 2022 entra en vigor el *Decret d'Alcaldia S1/D/2022-152, pel qual s'aprova l'aplicació de l'estructura organitzativa per a la implementació efectiva de les Unitats de Transversalitat de Gènere*²⁶ (UTG), que obliga a la creació de 40 UTG, i com a mínim, a la designació de 40 referents de transversalitat de gènere (RTG).

- ✓ **A desembre de 2022, l'estat de desplegament de les UTG a l'Ajuntament de Barcelona és d'un 95%.**
- ✓ **Diverses UTG compten amb més d'una persona designada per desenvolupar les funcions de Referents de Transversalitat de Gènere.** En concret:
 - **Durant 2022, s'han designat 52 RTG adscrites a les 38 UTG creades a l'Ajuntament de Barcelona**²⁷ en els òrgans que estableix el REG (Àrees, Districtes, Organismes Autònoms, Societats Mercantils Municipals i Entitats Públiques Empresarials). A més, s'ha creat una UTG a un Consorci (en concret, al Consorci de Biblioteques que, tot i no estar obligat pel Decret, ha creat una UTG).

A més, durant aquest període s'han dut a terme diverses actuacions per facilitar el desplegament de les UTG:

- **Elaboració i distribució d'un manual per al desplegament operatiu de les UTG i d'un manual d'acollida per les persones referents de transversalitat de gènere.**
- **Realització de dues edicions de la formació inicial de persones referents de transversalitat de gènere**, de 15 hores de durada cada edició. La primera tingué lloc el juliol i la segona el novembre.
- Finalització del procés de **contractació d'un servei d'Assistència Tècnica** per al desplegament de les **UTG de Districte** i desplegament del servei.
- **Creació de la Xarxa de Referents de Transversalitat de Gènere:**

Durant 2022 es crea la Xarxa de RTG amb l'objectiu de reforçar i coordinar el personal designat a l'aplicació de la transversalitat de gènere en tot el sector municipal.



²⁶ Veure Decret d'Alcaldia aquí: <https://w123.bcn.cat/APPS/egaseta/cercaAvancada.do?reqCode=downloadFile&publicacionsId=22970>

²⁷ Per més informació consulta l'Informe "Estat de desplegament de les Unitats de Transversalitat de gènere" (gener 2023), aquí: https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/128929/3/UTG-AjBCN_gener2023.pdf

El passat 12 de desembre va tenir lloc la primera sessió plenària de la Xarxa de Referents de Transversalitat de Gènere, al Convent de Sant Agustí. La Gerència Municipal, mitjançant la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps s'encarrega de l'impuls d'aquesta xarxa, que es reunirà periòdicament.

Aquesta Xarxa pretén ser un **espai de coordinació i cooperació estable** entre el personal Referent de Transversalitat de Gènere que integra les Unitats de Transversalitat de Gènere a les gerències de les Àrees, Districtes, Organismes Autònoms, Entitats Públiques Empresarials, Societats Mercantils Municipals i Consorcis.

2.3 Serveis i àmbits d'actuació de les polítiques municipals de gènere

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

- Actualment l'Ajuntament ofereix tots els serveis que estableix aquest article del REG.
- Si bé no existeix un servei específic de formació adreçada a la ciutadania i les entitats de la ciutat en feminisme i perspectiva de gènere, aquesta s'articula a través de demandes d'entitats o individuals sobre necessitats específiques.

2.4 Disposicions addicionals

Disposició Addicional Primera. Finançament

En els últims anys s'ha treballat en una **metodologia de càlcul de les previsions pressupostàries en matèria de gènere**. No obstant, el càlcul per la despesa dels òrgans per la igualtat encara té marge de millora en l'obtenció de la informació, ja que al ser la primera edició de la publicació d'aquest càlcul s'han hagut de fer algunes estimacions en determinades despeses. Per aquest motiu, les lectures que se'n puguin treure poden ser imprecises.

La despesa total assolida en òrgans per la igualtat s'estima en uns
17,3 milions d'euros
representant un 0,63% de la despesa corrent.²⁸

La despesa en accions orientades a la igualtat es recompta en
11,7 milions d'euros
representant un 4'06% de la despesa corrent.

El gruix de la despesa (104 milions) prové dels programes de despesa analitzats, però cal sumar-hi altres **7 milions de la ponderació de les subvencions amb criteris de gènere**. Recordem que la Disposició addicional exigeix la despesa d'un mínim del 5%²⁹ en accions per a la igualtat, així que actualment no s'està assolint aquest llindar.

- Al 2022 el càlcul sobre el finançament que requereix la Disposició Addicional Primera del REG, ens mostra que, el nivell de consecució d'ambdues fites és de:

	Previsió 1%	Previsió 5%
Assoliment	0,63%	4,06%

²⁸ El REG estableix l'augment progressiu –fins a assolir un import mínim d'un 1% del total del pressupost– de la quantitat destinada als òrgans establerts en els articles 19, 20, 21, 22 i 23, és a dir, a tots els òrgans que treballen directament per millorar l'equitat de gènere en l'Ajuntament. Aquest 1% integra totes les despeses de personal, activitats, serveis, funcionament, etc.

²⁹ El REG també estableix l'increment progressiu –fins a assolir un import mínim d'un 5% del pressupost– de la quantitat destinada al desplegament d'accions de promoció de l'equitat de gènere per part de l'Ajuntament de Barcelona. Això es refereix al total de pressupost destinat per la resta d'òrgans de l'Ajuntament a treballar les seves polítiques des de la perspectiva de gènere.

Disposició Addicional Segona. Formació

- El REG estableix a la seva Disposició Addicional Segona que l'Ajuntament ha de garantir la formació amb caràcter obligatori pel conjunt de l'Ajuntament en matèria del mateix reglament.
- Per donar-hi compliment, a principis de febrer de 2022 es comença a impartir un **curs online específic, obligatori per a tot el personal municipal**. El curs està disponible a l'Entorn Virtual d'Aprenentatge de l'Ajuntament, i s'orienta a:
 - Donar a conèixer el reglament per a la igualtat de gènere
 - Explicar quins són els mecanismes d'aplicació en els diferents àmbits
 - Facilitar al comprensió del que vol dir integrar la perspectiva de gènere al lloc de treball. Aquest últim bloc té 3 versions diferents segons perfils: personal administratiu, personal tècnic i comandament/personal directiu.

Pel moment, s'han realitzat dues edicions d'aquesta formació online obligatòria d'1,5h sobre el Reglament per l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, on han participat:

2.395 persones

1.578 **817**
dones homes

- A banda, durant 2022, **45 persones amb perfil tècnic i directiu**, 34 dones i 11 homes, han cursat el **curs de 20h de durada “Com incorporar la perspectiva de gènere a la teva feina?”**, de realització voluntària, que permet aprofundir en el coneixement d'eines i metodologies pràctiques, àmbits d'intervenció i aspectes teòrics i normatius al voltant de la igualtat de gènere. **Des del 2019 ja s'han format a través d'aquest curs 136 professionals de l'Ajuntament.**
- I finalment, durant 2022 també s'han realitzat dues edicions de la **formació inicial per a Referents de Transversalitat de Gènere**, que inclouen el REG en el programa.



3 Conclusions i reptes de futur

En el seu conjunt, el present informe mostra un **grau d'implementació molt notable del Reglament per a l'equitat de gènere, en el moment de finalitzar el seu quart any de vigència.**

3.1 Resum de l'estat de desplegament del REG

La taula següent mostra de manera sintètica l'estat del desplegament de les obligacions que estableix el Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, en data 31 de desembre de 2022.

- Els articles que apareixen en verd presenten un grau de desplegament elevat. És a dir, s'ha donat compliment a les obligacions que estableix el REG i el seu desplegament operatiu està consolidat.
- Els articles que apareixen en taronja tenen un grau d'implantació mitjà. És a dir, s'ha iniciat l'aplicació operativa d'algunes de les obligacions que estableixen els articles corresponents, però encara hi ha accions pendents d'implementar.
- Hi ha articles que apareixen en més d'un color, ja que recullen diverses obligacions amb diferents graus d'execució.
- En gris apareix el títol I del REG (articles 1-5), així com les disposicions finals. Aquest articulat s'obvia en el seguiment, ja que no estableix accions concretes que s'hagin d'implementar, sinó que preveu disposicions generals i finals que orienten la resta de títols del REG.

**Resum de
l'estat de
desplegament
- REG**

Articles	Resum del contingut	Elevat	Mitjà	Baix
1	Objecte del reglament			
2	Àmbit d'aplicació			
3	Principis generals			
4	Principi instrumental de transversalitat de gènere			
5	Àmbit d'aplicació de mecanismes d'integració de la perspectiva de gènere			
6	Plans de ciutat de polítiques de gènere			
7	Objectius de gènere en la planificació sectorial i territorial			
8	Avaluació amb perspectiva de gènere			
9	Informes d'impacte de gènere			
10	Pressupostos amb perspectiva de gènere			
11	Convocatòries d'ajuts i subvencions			
12	Contractes públics			
13	Plans d'igualtat interns			
14	Espais de participació			
15	Comunicació inclusiva			
16	Adequació de les estadístiques i estudis municipals			
17	Formació per al personal polític i gerencial			
18	Representació política i composició d'òrgans municipals			
19	Òrgan responsable de promoure la igualtat de gènere a la ciutat			
20	Òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere			
21	Unitats de transversalitat de gènere			
22	Òrgan responsable de la igualtat en les polítiques de personal			
23	Òrgan responsable de l'equitat de gènere en la política econòmica			
24	Àmbits d'actuació de les polítiques municipals de gènere			
25	Comissió de Seguiment del Reglament			
DA1	Finançament			
DA2	Formació en matèria de reglament			
DF1	Normativa estatal i autonòmica			
DF2	Desenvolupament i execució del reglament			
DF3	Entrada en vigor			

La incorporació sistemàtica de la mirada de gènere en els **mecanismes i processos administratius** (articles 7-17) ha anat guanyant pes progressivament respecte al moment previ a l'aprovació del Reglament. Tanmateix, cal seguir treballant per al desplegament i la consolidació de totes les obligacions que estableix el REG i per a la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el funcionament, l'actuació i en totes les polítiques i serveis municipals.

Entre els principals reptes pendents es troben:

- **La incorporació de la perspectiva de gènere de manera sistemàtica a les avaluacions dels plans i programes municipals:**

Si bé s'ha observat un avenç significatiu en el desplegament de mecanismes que garanteixen el compliment del REG en la planificació, s'ha constatat que al consistori municipal, com a la majoria d'administracions públiques del nostre país, encara es realitzen poques avaluacions que incorporin la perspectiva de gènere. Per tal de facilitar aquesta tasca, s'ha elaborat una **Quadern Metodològic Feminista centrat específicament en avaluació de plans i programes**. Tanmateix, **el principal repte que s'encara el 2023 és avançar, precisament, en l'aplicació d'aquesta metodologia i en el desplegament dels mecanismes que impulsin el compliment de l'article 8.**

- **Avançar en l'anàlisi dels pressupostos amb perspectiva de gènere:**

Enguany la valoració dels resultats de l'anàlisi del pressupost està vinculada a la **Xarxa de Referents de Transversalitat de Gènere**, ja que per primer cop l'estratègia d'obtenció de dades s'ha vehiculat exclusivament per aquesta xarxa. Si bé **la xarxa ha donat la resposta exacta a la finalitat per la qual ha estat creada**, les referents d'àrees grans, allunyades dels programes de despesa, han pogut vehicular estratègicament la informació però no han pogut suggerir canvis o estimular majors compromisos de despesa als programes. **Reforçar aquest rol, o establir persones de referència més properes als programes estimularan un augment de la despesa en accions per la igualtat.**

Una altra innovació d'aquest any ha estat **l'anàlisi sistemàtica de tres programes per cada districte en una anàlisi que considerem preliminar i que s'anirà millorant els propers anys**. La naturalesa de certa autonomia territorial de la ciutat ha fet que la incidència fos desigual entre districtes, de manera que **el treball continuat amb el territori proveirà més i millor informació de despesa en igualtat als districtes, que es traduirà en millor xifres globals.**

Pel que fa al finançament s'entén que **encara hi ha accions existents que no s'han pogut detectar per la manca de recepció d'alguna fitxes clau** (per exemple, l'any passat es van detectar 40 milions més de despesa). Per altra banda, **cal seguir treballant amb la transversalització del gènere a tots els àmbits, especialment aquells amb més dotació pressupostària**, així com **incentivant el major compromís de despesa proposant, per exemple, assolir el 5% en cada un dels programes.**

La persistència, formació i aprofundiment del treball amb la Xarxa de Referents de Transversalitat de Gènere és la clau per a assolir els objectius de visibilització de les desigualtats i de transformació del disseny pressupostari per a incorporar-hi efectivament la mirada de gènere.

- **Avançar en l'equitat de gènere a la convocatòria d'ajuts i subvencions municipals:**

Per tal d'avançar en l'equitat de gènere en els ajuts i les subvencions municipals són fonamentals els treballs d'anàlisi sobre els resultats i els efectes que genera el seu atorgament, així com l'estudi de la seva incidència en la millora de la situació de les dones en la ciutat.

A més, l'agilització i simplificació del tràmits per la sol·licitud de subvencions juntament amb la creació de serveis i recursos que els facin més accessibles són reptes pels propers anys per tal d'assolir uns ajuts i unes subvencions que redistribueixin els recursos econòmics municipals de manera que contribueixin a revertir desigualtats.

En aquest sentit, cal destacar que la comissió de criteris transversals del Pla Estratègic de Subvencions 2021-2023 serà una eina que ajudarà a reforçar la perspectiva de gènere en la Convocatòria general de subvencions, i que per tant pot contribuir a avançar en aquest àmbit.

- **Adequació estadístiques i estudis municipals**

Tot i que s'estan generant instruments per a l'adequació d'estadístiques i estudis municipals al marc normatiu en matèria de gènere en relació amb la recollida, l'harmonització d'aquesta recollida encara és un repte per als propers anys.

- **La millora de la paritat, especialment als Consells d'Administració i/o Consells Rectors del conjunt d'ens participats de l'Ajuntament de Barcelona:**

Per assolir aquesta millora en la representació equilibrada de dones i homes, s'ha modificat l'article **18 del Reglament per a l'Equitat de Gènere** a l'Ajuntament de Barcelona i s'ha dissenyat un **pla de treball específic** a implementar durant els propers anys. Precisament, la implementació efectiva d'aquestes mesures seran un repte de la propera legislatura, ja que implicarà necessàriament la voluntat i l'acord dels grups municipals que conformin el Consell Municipal després de les eleccions municipals de maig del 2023.

Finalment, cal destacar un dels principals assoliments d'aquest període:

- **La Creació de les Unitats de Transversalitat de Gènere a tota l'estructura municipal:**

Després de quatre anys d'implementació del REG, **el gran assoliment que s'ha materialitzat durant aquest 2022 ha estat la designació de personal referents en transversalitat de gènere a tota la corporació municipal**. En concret, des de l'entrada en vigor al mes de maig del *Decret d'Alcaldia pel qual s'aprova l'aplicació de l'estructura organitzativa per a la implementació efectiva de les Unitats de Transversalitat de Gènere*, **s'han creat 38 Unitats de Transversalitat de Gènere** a les àrees, districtes i organismes autònoms de l'Ajuntament, així com també a societats mercantils municipals i entitats públiques empresarials amb participació de l'Ajuntament. En aquestes noves estructures especialitzades hi treballen, pel moment, **52 persones referents** en transversalitat de gènere, amb la missió d'incorporar la perspectiva de gènere, de manera efectiva i amb els mateixos criteris, a tota l'organització.

A més, en aquest període també, s'ha creat una **Xarxa de Referents de Transversalitat de Gènere, que estableix un espai de treball, coordinació i cooperació estable per seguir amb el repte d'incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en tota la corporació municipal**.

**Reglament per a l'Equitat
de Gènere a l'Ajuntament
de Barcelona (REG)**

**Informe de seguiment
Gener-desembre 2022**

**Febrer 2023
Direcció de Serveis de
Gènere i Polítiques del
Temps
Gerència Municipal**