

## **REGLAMENTO POR LA IGUALDAD DE GENERO EN EL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA**

El Reglamento es la aplicación, principalmente, de la Ley 17/2015 de 21 de julio de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, aprobada por el Parlament, y de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, aprobada por el Congreso.

Por tanto, el Reglamento que se presenta ahora, que es, en algunos artículos, una transcripción literal del articulado referido a Administraciones Locales, de las leyes citadas, ha tardado más de 3 años en presentarlo el Gobierno que se abanderaba con políticas de Igualdad.

### **ENMIENDA 1**

#### **Preambulo**

#### **Corrección**

**Texto:** "També la legislació europea que fa referència al concepte de múltiple discriminació o interseccionalitat, com la **Directiva 2000/48/CE** del Consell, de 29 de juny de 2000..."

**Enmienda :** " També la legislació europea que fa referència al concepte de múltiple discriminació o interseccionalitat, com la **Directiva 2000/43/CE** del Consell, de 29 de juny de 2000..."

## ENMIENDA 2

### Preambulo

#### Corrección

**Texto:** "I amb la **Llei 7/2015**, d'igualtat efectiva de dones i homes..."

**Enmienda:** "I amb la **Llei 17/2015**, d'igualtat efectiva de dones i homes..."

## ENMIENDA 3

### Artículo 6.2 Plans Municipals de polítiques de gènere

#### Adición :

**Texto:** "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 empren per fer anàlisi de gènere; ha d'assegurar que s'incorpora la perspectiva de gènere en els serveis de foment de l'ocupació, suport del treball domèstic, de cures i afectes, en la lluita contra la feminització de la pobresa y la precarietat. **El Pla ha d'incorporar mesures de conciliació laboral y familiar.** També en les actuacions de participació política, social i tecnolpogica; 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 de justícia global i cooperació. I finalment dins de les competències sobre ecologia i espai urbà, mobilitat i prevenció i seguretat

**Justificación:** consideramos imprescindible para una igualdad real y efectiva que el Plan recoja, dentro de los mínimos establecidos, las medidas encaminadas a la conciliación familiar y laboral

#### **ENMIENDA 4**

##### **Artículo 6.7 Plans Municipals de polítiques de gènere**

**Adición :** adicionar al punto 7 del presente artículo, el siguiente párrafo:

**“El Pla ha de recollir, dintre 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 fin de complementar la suficiència pressupostària específica per l’aplicació d’aquest Reglament”**

**Justificación:** Para dotar a este Reglamento de una eficacia práctica, debe estar provisto de las dotaciones presupuestarias correspondientes. Y dado que la Ley 17/2015, de 21 de julio, contempla en su art. 6.2, la obligatoriedad de la Generalitat de complementar la suficiencia financiera de los municipios con relación a la Ley, ya sea con transferencia de fondos de otras administraciones, ya sea con recursos propios, consideramos que no podemos obviar ni despreciar esos recursos, para la ejecutividad del presente Reglamento

En cuanto a realizar una adición, en el mismo sentido, en el artículo 7 del Reglamento, no es posible dado que la Ley 17/2015 se refiere única y exclusivamente a actuaciones de igualdad de mujeres y hombres, no incluyendo, de forma expresa, al colectivo LGTBI. Por ello dudamos de la procedencia de adicionar esta opción de recibir fondos de la Generalitat

## **ENMIENDA 5**

### **Artículo 13.1 -**

#### **Modificación**

**Texto:** “ L’Ajuntament de Barcelona comptarà amb un protocol de prevenció i actuació en materia d’assetjament sexual i per raó de sexe, tal i com estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat real i efectiva de dones i homes. Aquest protocol s’avaluarà cada **4 anys**, i es revisarà i modificarà si s’escau, després de cada avaluació.

**Enmienda:** “ L’Ajuntament de Barcelona comptarà amb un protocol de prevenció i actuació en materia d’assetjament sexual i per raó de sexe, tal i com estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat real i efectiva de dones i homes. Aquest protocol s’avaluarà cada **2 anys**, i es revisarà i modificarà si s’escau, després de cada avaluació.

**Justificación:** Si el Reglamento establece que se realicen estudios de impactos previos (art. 9) y posteriores (art.10); si tenemos un Departamento responsable de la aplicación y seguimiento de este Reglamento (art. 22), no tiene sentido esperar 4 años para hacer una valoración del Protocolo, dado que, si existe alguna anomalía o disfunción en cuanto a prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, no se podrán rectificar más que cada 4 años. Ello supone que esa anomalía se seguirá produciendo durante esos cuatro años.

Acortar los plazos de revisión a 2 años, supone, también, reducir los riesgos de que se den conductas de acoso, se detecten antes las disfunciones y se les dé solución, mediante la modificación de aquellos extremos que sean necesarios

## **ENMIENDA 6**

### **Artículo 15**

**Supresión** : consistente en suprimir el punto 2 del artículo 15, entendiendo que cuando se habla de paridad se sobreentiende la aplicación de la normativa vigente y resulta gratuito establecer porcentajes mínimos y máximos, cuando estos ya se engloban en la representación y la participación paritaria de mujeres y hombres

## **ENMIENDA 7**

### **Artículo 16.1**

#### **Modificación**

**Texto:** “Per tal de fer efectives les normes contigudes en aquest reglament i garantir la integració de la perspectiva de gènere en la seva activitat ordinària, d’acord a l’article 56 de la Llei 17/2015 de 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes, els 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, garantint que totes les dades recollides estiguin segregades per la variable sexe.
- b) Incorporar indicadors que permetin fer visible l’experiència femenina per a un millor coneixement de les diferències, rols, situacions i necessitats de dones i homes.
- c) Incorporar, en els estudis que realitzin, l’anàlisi de la variable sexe en relació a altres categories, com ara l’origen, l’edat, el nivell econòmic, la discapacitat, etc.
- d) Incorporar, en els estudis que sigui pertinent, les variables d’identitat/expressió de gènere i orientació sexual

**Enmienda:** “Per tal de fer efectives les normes contigudes en aquest reglament i garantir la integració de la perspectiva de

gènere en la seva activitat ordinària, d'acord a l'article 56 de la Llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, els departaments i serveis de l'Ajuntament de Barcelona han de:

- a) Incorporar sistemàticament la variable de sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es duguin a terme.
- 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 que siguin generadores de discriminacions múltiples en el 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

**Justificación:** Adecuar el texto a los establecido en el art. 56 de la Ley 17/2015 de 21 de julio, más amplio, concreto y específico que el redactado original del artículo del que se pretende la enmienda

## **ENMIENDA 8**

### **Artículo 19.2**

#### **Modificación**

**Texto:** "L'Ajuntament de Barcelona es compromet a analitzar la bretxa salarial en la seva estructura interna cada **4 anys....**"

**Enmienda:** “L’Ajuntament de Barcelona es compromet a analitzar la bretxa salarial en la seva estructura interna cada **2 anys.**”

**Justificaci3n:** id3ntica que para el art3culo 13

## **ENMIENDA 9**

### **Art3culo 21.2**

#### **Modificaci3n**

**Texto:** “Aix3 mateix, els contractes municipals, sempre que sigui possible per la naturalesa de la contractaci3, han d’incorporar cl3usules socials de foment de la igualtat de g3nere (relatives a l’obligatorietat de disposar d’un Pla o Mesures d’Igualtat; l’aplicaci3 de mesures de paritat entre homes i dones en els perfils i en les categories professionals; mesures contra l’assetjament sexual i per ra3 de sexe; cl3usules que obliguin a fer 3s d’una comunicaci3 inclusiva; mesures per una conciliaci3 responsable...). Aquestes cl3usules s3n d’obligatr compliment i s’han de formular com a condici3 d’execuci3 als contractes municipals”

**Enmienda:** 2.- L’Ajuntament indicar3 en els Plecs de les cl3usules administratives particulars els barems de puntuaci3 adicional per les empreses que disponduin de plans d’igualtat o adoptin mesures destinades a la igualtat d’oportunitats

**Justificaci3n:** por claridad en la redacci3n y por aclarar conceptos, sin imposiciones generales sino dependiendo de cada pliego de condiciones de los contratos p3blicos

## **ENMIENDA 10**

### **Artículo 24**

Nos lo han pasado vacío de contenido

## **ENMIENDA 11**

### **Artículo 25 - 26**

Si tenemos un Departamento de Transversalidad de Género, para crear y adecuar mecanismos hacia la igualdad y de seguimiento de este Reglamento, consideramos del todo innecesario crear dos órganos más, el de promover la defensa de los derechos de las mujeres y personas LGTBI y de “democratización de los cuidados”

Las responsabilidades de esos órganos que se reseñan en los artículos 25 y 26 pueden ser asumidas por el propio Departamento de Transversalidad de Género, eliminando trabas burocráticas y diversificación del tratamiento de temas, íntimamente, relacionados.

Aparte que, dicha unificación, supone también un ahorro en gestión administrativa, cuyas partidas se puedan destinar a las acciones y no a los órganos administrativos