

Secretaria General
Ajuntament de Barcelona
Expediente 848/18

Carmen Andrés Añon, en la seva qualitat de Regidora Portaveu del Grup Municipal Socialista a l'Ajuntament de Barcelona, actuant en el seu nom i representació, presenta les següents aportacions a la Proposta de "REGLAMENT PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA"

a) Valoració general

Des del PSC consideren una bona iniciativa la dotació a l'Ajuntament d'un reglament intern que formalitzi i garanteixi la transversalitat de gènere en l'organització i els processos, impulsant així la igualtat de gènere i en el conjunt de polítiques municipals.

En línies generals creiem que el plantejament fet a la proposta és adient pel que fa a la inclusió en el reglament de l'obligatorietat d'eines com els informes d'impacte de gènere, l'avaluació, els plans d'igualtat i altres, però:

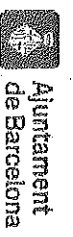

a.1.) Creiem que el reglament ha de servir per consolidar i avançar en la garantia de la igualtat de gènere transversal en l'organització i en el conjunt de les polítiques impulsades per l'Ajuntament, però que la definició dels serveis específics per les polítiques d'igualtat a la ciutadania han de sorgir en tot cas dels Plans Municipals de polítiques de gènere i de la seva implantació, tal i com apunta també la redacció actual de l'art. 27.

D'acord amb això creiem que el reglament hauria d'incloure com a estructures de l'impuls de les polítiques de gènere en l'organització només l'òrgan responsable de la transversalitat i les unitats de les àrees i districtes.

a.2.) El reglament i les polítiques de transversalitat de gènere han de servir per incorporar la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques de l'Ajuntament, i evidentment en les polítiques LGTBI, així com la destinada a altres col·lectius. El seu objectiu ha de ser però reforçar l'aplicació d'aquesta perspectiva de gènere, des del convenciment que aquestes accions són necessàries per lluitar contra la discriminació entre homes i dones i garantir la igualtat.

Per aquesta raó creiem que la defensa específica dels drets LGTBI, també per la seva mateixa importància i especificitat, no ha de ser un apartat dins d'aquest reglament i el seu plantejament i desenvolupament s'han de fer des dels òrgans i espais corresponents, i si és el cas en un reglament específic.

Num: 1-2018-0456920-1
Data: 23/07/2018 16:18:43
ENTRADA 1
Unitat: SM d'Acció Ciutadana de Sant Antoni de Vilatorrada



a.3) Pel que fa a les polítiques de RRHH hauria de referir-se amb caràcter general a l'existència de l'obligació d'un Pla acordat amb els representants dels treballadors i treballadores, d'acord amb la Llei, i al deure de l'Ajuntament de complir-ho, deixant el desenvolupament dels aspectes laborals (assetjament, bretxa i formació) en el marc d'acord laboral i compliment de la Llei que els correspon.

b) Aportacions a proposta- exposició de motius

Com a aportacions a la proposta de reglament, el GMS fa les següents propostes inicials:

b.1.) La inclusió entre les estratègies de la discriminació positiva com a mecanisme per remoure les diferències producte d'un sistema. Les polítiques públiques han establert com un dels seus objectius superar la visió androcèntrica i també corregir les diferències que aquesta causa.

b.2.) El recull de marcs normatius i directius en matèria d'igualtat de gènere s'hauria de completar amb la ODS 5 d'igualtat de gènere de la UN Women i amb les directius europees, de més rellevància al respecte

b.3.) També al final de l'exposició de motius, caldria afegir al moviment feminista, el moviment de dones.

c) Aportacions Capítol I, sobre l'objecte i àmbit d'aplicació

c.1.) Proposaríem canviar l'ordre de l'article 1 al 2, per visualitzar més quin són els principis que estableix el reglament.

c. 2.) Caldria posar entre l'objecte del reglament explícitament la transversalitat, i tal i com hem dit a a.1. especificar que es tracta de principis que han de regir l'actuació dels òrgans i la gestió de l'Ajuntament en tota l'acció municipal i no dels serveis municipals concrets per la igualtat de gènere.

c. 3.) A l'article 6 del Plans Municipals de polítiques de gènere caldria introduir que inclouran els **mecanismes d'avaluació** (i eliminar com hem dit el 7 de polítiques LGTBI)

c. 4) Pel que fa als informes d'impacte de gènere (art. 9) caldria introduir **a la contractació i al planejament**

c.5) Pel que fa a l'**avaluació amb perspectiva de gènere dels plans municipals** (art. 10) caldria introduir l'estudi de la previsió d'impacte de gènere del pla, abans de la seva implementació, a més del proposat seguiment posterior.

c.6) En el cas dels informes dels pressupostos amb perspectiva de gènere, caldria afegir que a més dels informes i de l'anàlisi de l'impacte de les propostes, es faran propostes de millora entre l'aprovació inicial i la final.

c.7) Els articles referents a la igualtat dones i homes en el àmbit del RRHH han de referir-se amb caràcter general a l'existència de l'obligació d'un Pla acordat amb els representants dels treballadors i treballadores, d'acord amb la Llei i a l'obligació de l'Ajuntament de complir-ho, deixant els aspectes laborals (assetjament, bretxa i formació) en el marc d'aquest.

c.8) Pel que fa als espais de participació (art. 14), s'ha de reconèixer també el paper dels Consells de Dones dels districtes i proposem que **una representant del Consell de Dones formi part de tots els consells i òrgans de participació de de l'Ajuntament**, per treballar amb transversalitat.

c.9) En l'art 15 de representació política, incloure l'obligatorietat que la representació de l'Ajuntament en altres institucions sigui paritària.

c.10) En l'àmbit de les estadístiques i estudis municipals (art. 16), **fer referència a la llei i reglament europeu de protecció de dades**.

c.11) En la **comunicació inclusiva** (art. 17) incloure la prohibició de la utilització d'imatges sexistes en la publicitat que es faci a l'espai públic de Barcelona, incloent fulletons, així com promoure i instar a la publicitat privada visible des de l'espai públic a la no utilització d'imatges i missatges sexistes .

c.14) Pel que fa a la **bretxa salarial es podria incloure el punt 3 de les empreses contractades i caldria fomentar** (o estudiar l'obligatorietat) que la publiquin dins de la seva proposta i sigui accessible després a la web de l'Ajuntament.

d) Aportacions capítol III

d.1) Creiem que només hauria de contemplar la consolidació de l'organisme responsable de l'aplicació de la Transversalitat de Gènere, i no la ni la de LFGTBI, ni la democratització de les cures, per les raons expressades a l'apartat a)

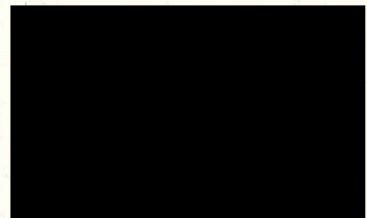
e) Aportacions capítol IV

e.1) Substituir persones que exerceixen treball sexual per persones que exerceixen la prostitució.

f) Aportacions capítol V

f.1) Pel que fa a la Comissió de Seguiment, proposem que es posi “representació dels grups municipals” sense limitar-ho a una persona i que es reuneixi al menys **cada 6 mesos**.

f.2) Pel que fa a l’avaluació del reglament, a més de la valoració externa s’ha de fer una interna.



Carmen Andrés
Barcelona, 23 de juliol de 2018