



INFORME RELATIU A LES ESMENES PRESENTADES PELS GRUPS MUNICIPALS AL PROJECTE NORMATIU DE REGLAMENT PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA APROVAT PER ACORD DE LA COMISSIÓ DE GOVERN EN SESSIÓ 28 DE JUNY DE 2018

I.- ANTECEDENTS

La Comissió de Govern, en sessió de data 28 de juny de 2018 va aprovar el projecte normatiu del Reglament per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona. En data de 29 de juny va ser notificat a tots els grups municipals del consistori l'acord d'aprovació, atorgant-los, de conformitat amb l'article 111 i ss del Reglament Orgànic Municipal, el termini de 15 dies hàbils per formular esmenes a l'esmentat projecte normatiu.

Dintre del termini legalment establert, segons el certificat que emet la secretaria general, han formulat escrit d'esmenes tres grups municipals: el grup municipal de Ciutadans (11 esmenes); el grup municipal de Demòcrata (3 esmenes) i el grup municipal Socialista (22 esmenes). En total, s'han rebut 36 esmenes de grups municipals.

II.- RESOLUCIÓ DE LES ESMENES

2.1. Esmenes formulades pel GRUP MUNICIPAL DE CIUTADANS

El Grup Municipal de Ciutadans presenta esmenes en base a un articulat que es anterior al presentat a la Comissió de Govern com a projecte normatiu el 28 de juny de 2018.

1) Esmena de modificació del Preàmbul

Es proposa la modificació d'un error en la referència d'una Directiva europea:

Text inicial: "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..."

Esmena: "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..."

Es proposa **estimar l'esmena** de modificació plantejada.

2) Esmena de modificació del Preàmbul

Es proposa la modificació d'un error, en aquest sentit:



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

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

Es proposa **estimar l'esmena** de modificació plantejada.

3) Esmena d'addició de l'article 6.2 (actual 6.2 Versió Comissió de Presidència 19.09. Endavant VCP1909)

Es proposa que l'article 6.2 relatiu als Plans Municipals de polítiques de gènere quedi de la següent manera:

"[...]El Pla ha d'incorporar mesures de conciliació laboral y familiar. També en les actuacions de participació política, social i tecnològica; esports; salut, drets sexuals i reproductius. En l'àmbit de la coeducació; cultura i memòria col·lectiva; ciutadania, migracions i interculturalitat. Igualment en els serveis de justícia global i cooperació. I finalment dins de les competències sobre ecologia i espai urbà, mobilitat i prevenció i seguretat.

Es proposa **estimar l'esmena** d'addició plantejada. Tanmateix, el nou redactat és el següent:

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

4) Esmena d'addició de l'article 6.7 (actual 6.8 VCP1909)

Es proposa que l'article 6.7 quedi de la següent manera, amb l'addició del següent paràgraf:

"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 fi de complementar la suficiència pressupostària específica per l'aplicació d'aquest Reglament"



Es proposa **estimar l'esmena** plantejada i el redactat quedaria de la següent manera:

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

5) Esmena de modificació de l'article 13.1 (actual 13 VCP1909)

Es proposa que l'avaluació del protocol de prevenció i actuació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, es faci cada 2 anys, enlloc de cada 4 anys.

Es proposa **desestimar l'esmena** de modificació plantejada. D'acord amb les negociacions amb els sindicats s'han suprimit els articles 12, 13, 18 i 19 de la versió del Reglament del projecte normatiu (Comissió de Govern del 28 de juny de 2018). Aquests articles s'han substituït per un únic article (13) que integra les actuacions de l'Ajuntament de Barcelona en matèria d'equitat i gestió i relacions de personal. Aquestes s'emmarquen en els plans d'igualtat de dones i homes del Grup Municipals de l'Ajuntament de Barcelona.

Per tant, aquesta esmena deixa de ser procedent. Al final d'aquest informe es detalla el nou articulat del capítol IV “Mecanismes de gestió i relacions de personal”.

6) Esmena de supressió de l'article 15.2 (actual article 18 VCP1909)

Es proposa suprimir el punt 2 de l'article 15.

Es proposa **desestimar l'esmena** plantejada, ja que el text actual segueix la normativa vigent i pretén reforçar l'idea de paritat en la representació política i en la composició dels òrgans municipals.

7) Esmena de modificació de l'article 16.1 (actual 16.1 VCP1909)

Es proposa una esmena de modificació de l'últim paràgraf del punt 3 de l'article 8, adequant el text al que estableix l'article 56 de la Llei 17/2015 de 21 de juliol, en següent sentit:

“Per tal de fer efectives les normes contingudes en aquest reglament i garantir la integració de la perspectiva de gènere en la seva activitat ordinària, d'acord 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”

Es proposa **estimar l'esmena** incorporant els punts que estableix l'esmentat article 56, i afegint aportacions rebudes, a les obligacions que ja es preveien al projecte de Reglament.

Per tant, l'article quedarà redactat de la següent manera:

“1. Per tal de fer efectives les normes contingudes en aquest reglament i garantir la integració de la perspectiva de gènere en la seva activitat ordinària, d'acord al article 56 de la llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, 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, i quan sigui pertinent i viable, les variables d'identitat/expressió de gènere i orientació sexual.
- b) Establir nous indicadors estadístics que permetin conèixer millor les diferències en els rols socials, necessitats, condicions, valors i aspiracions de dones i homes en cada situació, circumstància i estadi de vida, i incloure aquests indicadors en les operacions estadístiques.
- c) Dissenyar mecanismes i introduir indicadors estadístics per la millora del coneixement de la incidència d'altres variables (com ara l'origen, l'edat, el nivell econòmic, la discapacitat, etc.) que siguin generadores de discriminacions múltiples en 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.
- f) Realitzar cada 4 anys una enquesta representativa de ciutat i per districtes de victimització per violència masclista.
- g) Impulsar estudis i enquestes que visibilitzin la situació laboral de dones i homes a la ciutat i per districtes, incloent el treball domèstic i de cures.



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

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

8) Esmena de modificació de l'article 19.2 (actual 13 VCP1909)

Es proposa una modificació de l'article relatiu a l'anàlisi de la bretxa salarial. Enlloc de cada 4 anys, es proposa que es realitzi cada 2 anys.

Es proposa **desestimar l'esmena** de modificació plantejada. D'acord amb les negociacions amb els sindicats s'han suprimit els articles 12, 13, 18 i 19 de la versió del Reglament del projecte normatiu (Comissió de Govern del 28 de juny de 2018). Aquests articles s'han substituït per un únic article (13) que integra les actuacions de l'Ajuntament de Barcelona en matèria d'equitat i gestió i relacions de personal. Aquestes s'emmarquen en els plans d'igualtat de dones i homes del Grup Municipals de l'Ajuntament de Barcelona.

Per tant, aquesta esmena deixa de ser procedent. Al final d'aquest informe es detalla el nou articulat del capítol IV "Mecanismes de gestió i relacions de personal".

9) Esmena de modificació de l'article 21.2 (actual 12 VCP1909)

Es proposa modificar l'article relatiu a contractació pública, en aquest sentit:

"2.- L'Ajuntament indicarà en els Plecs de les clàusules administratives particulars els barems de puntuació addicional per les empreses que disposin de plans d'igualtat o adoptin mesures destinades a la igualtat d'oportunitats"

Es proposa **desestimar aquesta esmena** ja que el nou redactat s'ha treballat amb la direcció de Coordinació de la Contractació Administrativa. Tot i així es, el nou redactat contempla aspectes d'aquesta proposta.

10) Esmena sobre l'article 24

En aquesta esmena s'indica que aquest article està buit de contingut. **Es desestima l'esmena** ja que a la versió que es va aprovar a comissió de govern sí que hi havia contingut.



11) Esmena de supressió dels articles 25 i 26 (actuals 19, 20, 22 i 23 VCP1909)

Es proposa eliminar els articles 25 i 26, i només mantenir l'òrgan responsable de la transversalitat de gènere, que promogui també els drets de les persones LGTBI i la democratització de les cures.

Es proposa **desestimar l'esmena** plantejada.

Amb el Reglament es busca consolidar una estructura que porta més de 25 anys en funcionament a l'Ajuntament de Barcelona i que ha anat evolucionant i millorant. El manteniment d'un òrgan responsable de promoure la igualtat de gènere a la ciutat (actual direcció de Feminismes i LGTBI) i el departament d'Igualtat a Recursos Humans és fonamental per tal d'assegurar una administració pública compromesa amb els drets de les dones i de les persones LGTBI i pel desenvolupament d'estratègies i actuacions que tinguin la finalitat d'aconseguir una igualtat de gènere real i efectiva, evitant situacions de desigualtat i violències masclistes.

Així mateix, és necessari per remoure les estructures que produeixen la desigualtat entre dones i homes i entre les mateixes dones en l'estructura i funcionament de l'Ajuntament de Barcelona.

L'àmbit econòmic és, també, fonamental per combatre la divisió sexual del treball i per assegurar que no és perpetuen desigualtats de gènere. És per això que es considera necessària la consolidació d'un òrgan que vetlli per una organització econòmica més justa i sostenible entre dones i homes, atenent als usos del temps, al dret a cuidar i ser cuidat/da, i al foment d'una ocupació de qualitat sense desigualtats de gènere.

Així mateix, tant els articles actuals 19, 20, 22 i 23 no es tracta de la creació de nous òrgans sinó d'exposar els ja existents.



2.2. Esmenes formulades pel GRUP MUNICIPAL DE DEMÒCRATES

1) Esmena d'addició al Preàmbul

Es proposa l'addició al Preàmbul de les següents consideracions:

- Reconèixer els avenços que han realitzat els diferents governs en defensa de la igualtat entre homes i dones i la no discriminació per raons de sexe, edat, orientació sexual, cultura o creença.
- Recollir "l'Acord de govern del mandat 2011-2015 que estableix l'obligatorietat de que els grans projectes de ciutat, comptessin amb la valoració del CIRD per garantir la visió de gènere."

Es proposa **estimar l'esmena** plantejada. El nou redactat que fa referència a aquest punt seria el següent:

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

2) Esmena a l'article 20 (actual 15 VCP1909)

Es proposa en relació a l'article sobre "comunicació inclusiva" que s'expliciti que:

- "No es realitza publicitat d'activitats relacionades amb les activitats sexuals remunerades, per tant de prostitució o explotació sexual de persones en xarxes socials de l'Ajuntament, subcontractades a tercers o bé en equipaments municipals".
- "No es permet publicitat relacionada amb el foment de la prostitució en l'espai públic o als espais de publicitat de la xarxa de transport públic de la ciutat.

Es proposa **desestimar l'esmena** plantejada. L'articulat del Reglament segueix el que contempla l'article 25 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Tot i això, s'entén que el nou article 15 inclou en gran part el que es demana en aquesta esmena. Principalment en l'article 15.3.

3) Esmena de modificació de l'article 16

Es proposa substituir el terme "bretxa" salarial per "escletxa" en tot l'articulat.

Es proposa **estimar l'esmena** plantejada, però la paraula escletxa ja no apareix a l'articulat de la norma.



2.3. Esmenes formulades pel GRUP MUNICIPAL DE SOCIALISTES

1) Esmena de supressió de part del capítol II. Estructures d'impuls de les polítiques de gènere

Es proposa la supressió de tot el capítol II excepte l'òrgan responsable de la transversalitat de gènere (article 22) i les unitats de gènere de les àrees i districtes (article 23).

Es proposa **desestimar aquesta esmena** (en la mateixa línia que l'esmena 11 del GM Ciutadans).

Amb el Reglament es busca consolidar una estructura que porta més de 25 anys en funcionament a l'Ajuntament de Barcelona i que ha anat evolucionant i millorant. El manteniment d'un òrgan responsable de promoure la igualtat de gènere a la ciutat (actual direcció de Feminismes i LGTBI) i el departament d'Igualtat a Recursos Humans és fonamental per tal d'assegurar una administració pública compromesa amb els drets de les dones i de les persones LGTBI i pel desenvolupament d'estratègies i actuacions que tinguin la finalitat d'aconseguir una igualtat de gènere real i efectiva, evitant situacions de desigualtat i violències masclistes.

Així mateix, és necessari per remoure les estructures que produeixen la desigualtat entre dones i homes i entre les mateixes dones en l'estructura i funcionament de l'Ajuntament de Barcelona.

L'àmbit econòmic és, també, fonamental per combatre la divisió sexual del treball i per assegurar que no és perpetuen desigualtats de gènere. És per això que es considera necessària la consolidació d'un òrgan que vetlli per una organització econòmica més justa i sostenible entre dones i homes, atenent als usos del temps, al dret a cuidar i ser cuidat/da, i al foment d'una ocupació de qualitat sense desigualtats de gènere.

Així mateix, tant els articles actuals 19, 20, 22 i 23 no es tracta de la creació de nous òrgans sinó d'exposar els ja existents.

2) Esmena de supressió de tot allò referent a la defensa dels drets LGTBI

Es proposa la supressió de tot allò referent a "la defensa específica dels drets LGTBI, (...) per la seva mateixa importància i especificitat, (es considera que) 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".

Es **proposa estimar parcialment** l'esmena plantejada.

En línia amb l'argumentació de l'esmena anterior, es proposa consolidar un "òrgan responsable de promoure la igualtat de gènere a la ciutat" i pel que fa a la defensa dels drets LGTBI, al Reglament només es mantindrà la coordinació entre la planificació per la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere i un espai de representació del



Consell LGTBI a la Comissió de Seguiment del Reglament. El text que es proposa és el següent (article 6.3 actual):

“El pla [de ciutat de polítiques de gènere] ha d’elaborar-se així mateix en concordança i coordinació amb la planificació en matèria de diversitat sexual i de gènere per tal de fer front al sexisme de forma amplia, que subordina a les dones i exclou les persones amb cossos, identitats, expressions i desitjos que estan fora de la norma de gènere.”

3) Esmena/valoració general sobre les polítiques de RRHH

Es proposa que el Reglament 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 la representació 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.

S’accepta l’esmena. D’acord amb les negociacions amb els sindicats s’han suprimit els articles 12, 13, 18 i 19 de la versió del Reglament del projecte normatiu (Comissió de Govern del 28 de juny de 2018). Aquests articles s’han substituït per un únic article (13) que integra les actuacions de l’Ajuntament de Barcelona en matèria d’equitat i gestió i relacions de personal. Aquestes s’emmarquen en els plans d’igualtat de dones i homes del Grup Municipals de l’Ajuntament de Barcelona.

Per tant, aquesta esmena deixa de ser procedent. Al final d’aquest informe es detalla el nou articulat del capítol IV “Mecanismes de gestió i relacions de personal”.

4) Esmena d’addició al Preàmbul

Es proposa la inclusió entre les estratègies per a la igualtat de gènere la de la discriminació positiva com a mecanisme per remoure les diferències producte d’un sistema.

Es proposa **estimar parcialment l’esmena** plantejada. S’inclou el terme “acció positiva” enlloc de “discriminació positiva”. En aquest sentit, es proposa el següent redactat:

“[...] Aquest concepte [d’igualtat] inclou no solament la igualtat *de iure* sinó també *de facto* i requereix de l’adopció d’una varietat d’actuacions, des de la igualtat d’oportunitats a les accions positives, i d’altres instruments.”

5) Esmena d’addició al Preàmbul

Es proposa completar el recull de marc normatiu europeu en matèria d’igualtat de gènere. Es suggereix l’addició de la “ODS 5 d’igualtat de gènere de la UN Women” i de “les directrius europees, de més rellevància al respecte”.

Es proposa **estimar l’esmena** plantejada. Al Reglament apareixen les següents Directives europees:



- Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic, fa referència al concepte de múltiple discriminació o interseccionalitat.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació.
- Directives 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell relativa a la aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en allò referent a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, i a les condicions de treball.
- Directiva del Consell 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i al seu subministrament.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació.

6) Esmena d'addició al Preàmbul

Es proposa afegir, al final del Preàmbul relatiu al moviment feminista, també, el moviment de dones.

Es proposa **estimar l'esmena** plantejada. El nou redactat és el següent:

"[...]Es basa en les aportacions que les dones i els moviments feministes de la ciutat han realitzat en les darreres dècades, i que avui en dia segueixen reivindicant amb força i convicció, per construir una ciutat més justa i democràtica; [...]"

7) Esmena de modificació de l'article 1 i 2 (actuals 1 i 2 VCP1909)

Es proposa modificar l'ordre de l'article 1 al 2, per donar més visibilitat als principis que estableix el Reglament.

Es proposa **desestimar l'esmena** plantejada. El Reglament segueix la tècnica jurídica pertinent per aquesta tipologia de norma.

8) Esmena d'addició a l'article 1 (actual 4 VCP1909)

Es proposa l'addició de la transversalitat de gènere com a objecte del reglament, i s'apunta que s'ha d'especificar que es tracta d'un principi que ha de regir l'actuació dels òrgans i la gestió de l'Ajuntament en tota l'acció municipal i no dels serveis municipals concrets per a la igualtat de gènere.

Es proposa **estimar l'esmena** plantejada, i així la transversalitat de gènere apareix com a principi instrumental, i és, doncs, un dels principis objecte del reglament (Art.4).



9) Esmena de modificació de l'article 6 (actual 6.9 VCP1909)

Es proposa a l'article 6 relatiu als Plans Municipals de polítiques de gènere incloure els mecanismes d'avaluació. I, es recorda, en aquest punt sobre Plans Municipals, eliminar l'article 7 (com s'ha indicat a l'esmena 2 sobre polítiques LGTBI).

Es proposa **estimar l'esmena** plantejada. El nou redactat, serà el següent:

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

10) Esmena d'addició a l'article 9 (actual 9.1 VCP1909)

Es proposa introduir en aquest article relatiu als informes d'impacte de gènere, la necessitat de fer-los també de "la contractació i el planejament".

Es proposa **estimar parcialment l'esmena** plantejada. S'inclou el planejament urbanístic a l'article relatiu als informes d'impacte de gènere. El nou redactat és el següent:

"1. Les propostes normatives, de pressupostos municipals, d'instruments de política fiscal municipal (ordenances fiscals, taxes i preus públics) i de planejament urbanístic s'acompanyaran d'informes d'impacte de gènere, [...]".

La metodologia d'anàlisi de gènere que es proposa fer servir per al monitoratge de la contractació pública és un seguiment i una avaluació amb perspectiva de gènere, no l'anàlisi d'impacte de gènere. L'aplicació de la transversalitat de gènere en la contractació municipal es regula a l'article destinat a tals efectes (article 12. Contractes públics).

11) Esmena d'addició a l'article 10 (actual Capítol I / articles 6, 7 i 8 VCP 1909)

Pel que fa a l'avaluació amb perspectiva de gènere dels plans municipals, es proposa introduir l'estudi de la previsió d'impacte de gènere del pla, abans de la seva implementació, a més del proposat seguiment posterior.

Es proposa **desestimar l'esmena** plantejada. Al Capítol I Mecanismes de Planificació es detalla com l'ajuntament de Barcelona ha de portar a terme la planificació i l'avaluació de les polítiques públiques (plans i programes) amb perspectiva de gènere. Es contempla la planificació amb assessorament per part de l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere, integrant així els objectius de gènere en tota la planificació estratègica de l'Ajuntament de Barcelona, tant sectorial com territorial (art 7). A més l'avaluació de totes les polítiques es preveu l'article 8 de Reglament. En aquest sentit, metodològicament es desestima la proposta d'analitzar l'impacte de gènere dels plans municipals perquè s'entén que el mètode proposat és molt més



adient. L'anàlisi d'impacte de gènere es preveu en el Capítol II. Mecanismes normatius.

No obstant això, s'han fet modificacions del redactat que segueixen en part l'esmena proposada.

El nou redactat és el següent:

"7.3. L'Òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere ha d'acompanyar sempre que sigui necessari el procés del disseny de l'elaboració de la planificació sectorial i territorial de l'Ajuntament de Barcelona."

12) Esmena d'addició a l'article 9 i 11 (actual 10 VCP1909)

Es proposa que, en el cas dels informes dels pressupostos amb perspectiva de gènere, s'afegeixi 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".

Es proposa **desestimar l'esmena** plantejada ja que es el Reglament estableix una altre procés metodològic per al monitoratge del gènere en els pressupostos. Els informes d'impacte de gènere dels pressupostos es fan entre l'aprovació inicial i la final. Abans de l'aprovació inicial es fan propostes, i després es poden modificar, fer comentaris, etc.

13) Esmena de modificació/supressió dels articles 13, 18, 19, 24 (reiteració de l'esmena 3) (actual 13 VCP1909)

Es proposa que els articles referents a la igualtat de dones i homes en l'àmbit del RRHH han de referir-se amb caràcter general a l'existència de l'obligació d'un Pla acordat amb els representats 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.

Es proposa **acceptar l'esmena** plantejada. A petició de les seccions sindicals de l'Ajuntament de Barcelona s'han suprimir els articles 12, 13, 18 i 19 del projecte normatiu aprovat per la Comissió de Govern el 28 de juny. Al final d'aquest informe es detalla el nou articulat del capítol IV "Mecanismes de gestió i relacions de personal".

14) Esmena d'addició a l'article 14 (actual 14 VCP1909)

Es proposa, pel que fa als espais de participació, es reconegui el paper dels Consells de Dones dels districtes. En aquest sentit es proposa que una representant del Consell de Dones formi part de tots els consells i òrgans de participació de l'Ajuntament.

Es proposa **desestimar l'esmena** plantejada. Ja hi ha representants del Consell de Dones de Barcelona a altres consells sectorials. No es objecte del present Reglament regular el funcionament del propi CDB.



15) Esmena de modificació a l'article 15 (actual 18 VCP1909)

Es proposa incloure a l'article 15, relatiu a la representació política, l'obligatorietat que la representació de l'Ajuntament en altres institucions sigui paritària.

Es proposa **desestimar l'esmena** plantejada. Des dels propis serveis Jurídics de l'Ajuntament de Barcelona s'ha desestimat la viabilitat d'aquesta proposta. La paritat no es pot garantir en aquells espais de representació on la designació no depèn només de l'Ajuntament i on el nomenament es fa en relació a la responsabilitat o per raó del càrrec.

16) Esmena d'addició a l'article 16 (actual 16.2 VCP1909)

Es proposa, en l'àmbit de les estadístiques i estudis municipals, fer referència a la llei i reglament europeu de protecció de dades.

Es proposa **estimar l'esmena** plantejada. El nou text és el següent:

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

17) Esmena d'addició a l'article 17 (actual 15 VCP1909)

Es proposa en l'article esmentat, relatiu a la comunicació inclusiva, 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.

Es proposa **estimar l'esmena** plantejada. El redactat de l'article relatiu a comunicació inclusiva recull el sentit de l'esmena, de conformitat amb el que estableix la legislació general de publicitat i de comunicació institucional.

18) Esmena d'addició/modificació a l'article 19.3

Es proposa, pel que fa a l'article relatiu a la bretxa salarial, que el punt 3 de l'article esmentat obligui (o estudiï la possibilitat d'obligar) les empreses contractades per l'Ajuntament que publiquin un informe sobre la seva situació de la bretxa salarial i que, aquest, sigui accessible a través del web de l'Ajuntament.

Es proposa **desestimar l'esmena** plantejada. No hi ha viabilitat jurídica per consolidar aquesta obligació, l'administració local no té aquesta competència.

19) Esmena de supressió de part del capítol III (reiteració esmena 1)

Es proposa suprimir els articles 24, 25 i 26 i només consolidar l'organisme responsable de l'aplicació de la Transversalitat de Gènere.



Es proposa **desestimar** l'esmena plantejada. (veure esmena 1).

20) Esmena de modificació a l'article 27 (actual 24 VCP1909)

Es proposa substituir "persones que exerceixen treball sexual" per "persones que exerceixen la prostitució".

Es proposa **estimar l'esmena** plantejada.

21) Esmena de modificació a l'article 28.2 i 3 (actual 25.2 i 25.3 VCP1909)

Es proposa la modificació del redactat per tal de no limitar a una persona la representació de cada grup municipal, i per tal que la comissió es reunixi al menys cada 6 mesos. La proposta de redactat seria la següent:

"25.2. Formen part d'aquesta Comissió: l'alcalde/alcaldeessa, o tinent/a d'Alcaldia en qui delegui, en qualitat de president/a, una persona de l'òrgan polític responsable de les polítiques de gènere, una persona de cada **grup municipal**, una persona de la direcció de l'òrgan de Transparència, una persona de l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere, una persona de l'òrgan responsable de territori, una persona de l'òrgan d'igualtat de política de personal, cinc persones en representació del Consell de Dones de Barcelona, una persona del Consell LGTBI.

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

L'article 25.3 quedaria així:

"[...] La Comissió es reunirà al menys **dues vegades l'any**.

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

Es proposa **estimar parcialment l'esmena** plantejada:

- No es modifica l'esmena relativa a la representació dels grups municipals ja que es creu necessari limitar el número de persones que formen part de la comissió per tal de fer-la operativa.
- S'estableix que la comissió es reunirà al menys cada 6 mesos.

22) Esmena d'addició a l'article 28.5 (actual 25.5 VCP1909)

Es proposa que l'avaluació del reglament, es realitzi -per una entitat externa, com ja es preveu- i que s'inclougi en l'articulat que es farà, també, una valoració interna.

Es proposa **estimar l'esmena** plantejada. El nou redactat és el següent:

"25.5. L'avaluació d'aquest Reglament es realitzarà abans de finalitzar cada mandat polític, és a dir cada quatre anys. Per tal que aquesta avaluació sigui el



més objectiva possible es realitzarà de forma interna i per una entitat externa competent en la matèria que ens ocupa.[...]"

Nou articulat del capítol "Mecanismes de gestió i relacions de personal"

Capítol IV. Mecanismes de gestió i relacions de personal

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

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

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

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

