

## PROJECTE DE MODIFICACIÓ DEL REGLAMENT PER A L'EQUITAT DE GÈNERE A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA

### Preàmbul

I.

El concepte d'*igualtat formal*, que durant el segle passat va servir per establir la igualtat en drets de tots els éssers humans (Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona de les Nacions Unides, 1979; article 14 de la Constitució espanyola), ha anat evolucionant fins a veure's superat per un concepte d'*igualtat* que, reconeixent el mateix valor a totes les persones, també té present les diferències entre dones i homes en la societat i en les aspiracions i necessitats d'uns i altres. El concepte d'*igualtat* apareix, així, com a eina que ha de transformar la realitat i que permet a les dones i homes desenvolupar les seves capacitats i deslligar-se de les limitacions imposades pels rols tradicionals (article 9.2 de la Constitució espanyola).

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

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

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

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

II.

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

En l'àmbit internacional, aquest objectiu es recull principalment en els acords següents:

— Convenció sobre els drets polítics de la dona, aprovada l'any 1952 i subscripta per Espanya mitjançant instrument d'adhesió el 23 d'abril de 1974.

- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada el 18 de desembre de 1979 i ratificada per Espanya mitjançant instrument de ratificació el 16 de desembre de 1983, i Protocol facultatiu de la convenció, aprovat el 6 d'octubre de 1999.
- Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides per la Resolució 48/104, de 20 de desembre de 1993.
- Declaració i Plataforma d'acció de Beijing, aprovades per la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona de les Nacions Unides (Pequín, 1995) i les sessions posteriors de Beijing +5 (Nova York, 2000), Beijing +10 (Nova York, 2005) i Beijing +15 (Nova York, 2010).
- Pactes internacionals sobre drets civils i polítics, i drets econòmics, socials i culturals (1966, ratificats per Espanya l'any 1977).
- Programa per a l'acció de la Conferència Internacional sobre Població i Desenvolupament (CIPD, 1994), sobre drets sexuals i reproductius.

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

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

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

En l'àmbit estatal, les referències fonamentals són les següents:

- La Constitució Espanyola, articles 9.2, 14, 23 i 35.1.
- Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives elaborades pel Govern.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que implica les administracions públiques i les empreses. L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, així com en les condicions de treball, aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública. La llei també aporta un

enfocament integral de la transversalitat i la incorpora com a principi d'actuació de tots els poders públics (Art.15). A més, estableix la creació d'unitats d'igualtat en els òrgans directius de tots els ministeris (Art.77) i defineix els criteris d'actuació d'igualtat de gènere de les administracions públiques en l'àmbit de les seves competències i en l'ocupació pública (Art.51). Finalment, l'article 43, sobre promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva, possibilita, d'acord amb el que es fixa legalment mitjançant la negociació col·lectiva, que s'estableixin mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

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

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

En l'àmbit autonòmic, cal destacar les normes següents:

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

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

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



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

— Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista~~Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista~~, que estableix les competències dels municipis en provisió de serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral de les violències masclistes.

— Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets LGBTI i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que també obliga els ens locals, igual com altres administracions públiques dintre de les seves competències, a garantir el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, en els àmbits tant públics com privats sobre els quals la Generalitat i els ens locals tenen competències.

— Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix i regula els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, així com l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en tota actuació dels poders públics i la creació i adequació dels mecanismes necessaris per integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en les seves actuacions polítiques. En aquest sentit, l'article 15.2 d'aquesta llei estableix que els ens locals han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes de forma obligatòria i que s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques referides a funció pública.

Finalment, en l'àmbit local la normativa següent permet i habilita l'elaboració del present reglament:

— Llei 22/1998, de 30 de desembre, de la Carta municipal de Barcelona, que en l'article 112 estableix que l'Ajuntament de Barcelona ha de promoure totes les accions i els serveis que facilitin la integració i participació de les dones en la societat, i evitin la discriminació per raó de sexe.

— Llei 7/1985, de 2 de abril, reguladora de les bases del règim local, que permet que es puguin delegar en els municipis determinades competències, entre les quals la prestació de serveis socials, la promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència contra la dona.

— Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

— Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

III.

Aquest reglament consta de 25 articles i s'estructura en cinc títols, dues disposicions addicionals i tres disposicions finals.

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

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

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

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

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

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

## **Títol I. Disposicions generals**

### **Article 1. Objecte del reglament**

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

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

### **Article 2. Àmbit d'aplicació**

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

2. Amb relació a la resta d'entitats del sector públic de les quals l'Ajuntament formi part, els i les representants municipals han de promoure l'adopció dels acords corresponents, per part dels òrgans de govern respectius, per tal d'incorporar en



l'actuació d'aquestes entitats els principis i les previsions contingudes en el present reglament.

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

### **Article 3. Principis generals**

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

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

discriminació per raó d'edat, la discapacitat, l'estat de salut o altres— en el disseny, implementació i avaluació de polítiques públiques objecte d'aquest reglament.

#### **Article 4. Principi instrumental de transversalitat de gènere**

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

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

### **Títol II. Mecanismes d'integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques**

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

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

## Capítol I. Mecanismes de planificació

### Article 6. Plans de ciutat de polítiques de gènere

1. El Pla de Ciutat que defineix i impulsa les polítiques de gènere (en endavant, “el Pla”) és el document en el qual es plasma periòdicament el desenvolupament i la concreció de la política municipal en matèria d’igualtat de dones i homes. Constitueix l’instrument fonamental d’actuació de l’Ajuntament de Barcelona per a l’eliminació de les desigualtats de gènere i és una eina per a la promoció de l’equitat entre dones i homes, i entre les mateixes dones.

2. El Pla ha de ser l’instrument que desplegui la transversalitat de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques municipals. Com a mínim, el Pla ha d’incorporar accions estratègiques per promoure que tots els sistemes d’informació de l’Ajuntament desagreguin les dades per sexe i les emprin per fer anàlisis de gènere. També 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 corresponsabilitat i conciliació personal, laboral i familiar. També ha de preveure que s’incorpora en les actuacions de participació política, social i tecnològica; en esports; en salut, drets sexuals i reproductius; així com en l’àmbit de la coeducació; en la cultura i la memòria col·lectiva; en ciutadania, migracions i interculturalitat; en els serveis d’habitatge, xarxa d’atenció a les víctimes de violència masclista i en els serveis de justícia global i cooperació, i, finalment, dins de les competències sobre ecologia i espai urbà, mobilitat i prevenció i seguretat.

3. Així mateix, el pla ha de elaborar-se 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.

4. A més, el Pla o els plans o programes concrets que se’n puguin derivar hauran de prestar especial atenció a variables com l’edat, l’origen nacional, les conviccions religioses, l’etnicitat, la diversitat funcional, la identitat de gènere o l’orientació sexual, i

tenir en compte les necessitats que de forma específica afecten la persona i els diferents col·lectius i que generen situacions de múltiple discriminació.

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

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

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

8. El Pla ha de disposar d'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 del 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 a l'aplicació d'aquest reglament.

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

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

1. Tots els plans i programes de l'Ajuntament de Barcelona han d'incorporar la igualtat de gènere com un dels objectius principals.
2. Tots els àmbits de l'organització municipal —àrees i districtes— han d'analitzar el caràcter estructural de la situació diferencial entre dones i homes en les seves línies d'actuació, planificar amb perspectiva de gènere i dur a terme accions específiques encaminades a pal·liar les desigualtats per raó de gènere.
3. L'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere ha d'acompanyar, sempre que sigui necessari, el disseny i la planificació sectorial i territorial de l'Ajuntament de Barcelona.

## **Article 8. Avaluació amb perspectiva de gènere**

1. Els plans municipals s'han d'avaluar amb perspectiva de gènere. Aquesta avaluació ha de seguir una metodologia d'anàlisi que permeti conèixer i valorar els resultats de les polítiques públiques i les repercussions en la igualtat o desigualtat entre dones i homes que han pogut derivar-se de la seva aplicació, amb l'objectiu d'identificar i prevenir la producció, manteniment o increment d'aquestes desigualtats de gènere, tot realitzant propostes de millora per a l'elaboració de plans municipals futurs, si escau.
2. Els objectius d'aquesta avaluació són els següents:
  - a) Identificar els diferents resultats que la implementació de les polítiques públiques poden produir sobre dones i homes, de forma separada.
  - b) Valorar si l'existència de diferències en els resultats de la implementació de plans municipals genera desigualtats de gènere (impacte de gènere negatiu).
  - c) Proposar mecanismes de correcció, si escau.

## Capítol II. Mecanismes normatius

### Article 9. Informes d'impacte de gènere

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

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

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

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

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

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

### **Article 9bis: Avaluació d'impacte de gènere del planejament urbanístic**

1. Tots els documents de planejament urbanístic que es tramitin a l'Ajuntament de Barcelona inclouran un apartat d'avaluació d'impacte de gènere, elaborat amb metodologia d'anàlisi que permeti conèixer i fer una avaluació prospectiva de les repercussions en la igualtat o desigualtat entre dones i homes que poden derivar-se de la seva tramitació, amb l'objectiu d'identificar i prevenir la producció, manteniment o increment d'aquestes desigualtats de gènere, tot realitzant propostes de modificació del projecte, si escau.

En cas que el pla incorpori l'apartat de memòria social, l'avaluació d'impacte de gènere podrà integrar-s'hi, d'acord amb les determinacions de l'art 69.5 del Reglament de la Llei d'Urbanisme de Catalunya.

2. L'elaboració de l'apartat d'avaluació d'impacte de gènere i l'adequació a allò establert en aquest Reglament recaurà en l'equip redactor del document de planejament. Aquest apartat analitzarà l'adequació de la proposta als objectius d'urbanisme inclusiu amb perspectiva de gènere. Cada document de planejament adaptarà, de manera justificada, el contingut de l'apartat d'avaluació d'impacte de gènere a la naturalesa, grau de detall i definició assolits en el pla.

3. L'informe per a l'aprovació inicial dels documents de Planejament incorporarà un apartat específic sobre l'avaluació d'impacte de gènere continguda al pla.

4. Es notificarà a l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere de l'aprovació inicial dels documents de planejament.

5. En els casos d'especial rellevància en la matèria que afectin la vida quotidiana i tinguin una major incidència en les desigualtats de gènere, i en aquells casos en què tècnicament es consideri que no s'assoleix una adequada integració dels criteris

d'urbanisme incluiu en la proposta, es demanarà informe sectorial específic a l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere, una vegada aprovat inicialment el document, perquè es pronunciï sobre l'apartat d'Avaluació d'impacte de gènere del document de Planejament en el termini d'un mes.

### **Capítol III. Mecanismes econòmics**

#### **Article 10. Pressupostos amb perspectiva de gènere**

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

#### **Article 11. Convocatòries d'ajuts i subvencions**

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

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

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



- b) El grau de compromís amb la igualtat entre dones i homes, tant pel que fa a la composició dels òrgans directius com en relació amb les activitats que volen desenvolupar.
- c) Es valorarà positivament la incorporació de la perspectiva de gènere en el contingut del projecte que es vulgui desenvolupar, tenint en compte les especificitats pròpies de cada àmbit.
- d) El fet que l'entitat, associació o organització tingui un pla d'igualtat entre dones i homes es considerarà com un element imprescindible quan existeixi una obligació legal d'adoptar aquest pla, i com un element positiu de valoració quan l'entitat no hi estigui obligada legalment, però en tingui.
- e) El fet que les entitats, associacions o organitzacions disposin d'un protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe es valorarà positivament, sempre que l'entitat no hi estigui obligada legalment, però disposi d'aquest protocol.
- f) El fet que l'entitat tingui un protocol de prevenció i actuació en casos de discriminació per diversitat sexual i de gènere es considerarà un element positiu en la valoració.
- g) Es valorarà que l'entitat estigui compromesa amb la promoció i l'increment de les dones en llocs de responsabilitat mitjançant la millora de les seves habilitats directives.

## **Article 12. Contractes públics**

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

2. Sempre que sigui possible per la naturalesa del contracte i estigui justificat pel nombre de persones contractades, les característiques del sector o l'objecte, els contractes municipals han d'incorporar de forma obligatòria i com a condició d'execució clàusules socials orientades a fomentar la igualtat de gènere entre les

persones implicades en l'execució del contracte. Aquestes clàusules seran relatives a l'obligatorietat d'implementar mesures de foment de la igualtat, d'aplicar mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, de garantir l'ús d'una comunicació inclusiva, d'aplicar mecanismes que facilitin la conciliació corresponsable i la paritat entre homes i dones que podrà afectar el conjunt de les persones que executen el contracte o determinats perfils o categories.

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

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

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

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

7. L'Ajuntament de Barcelona ha de vetllar pel compliment de les clàusules establertes així com de les obligacions legals en matèria d'igualtat de gènere dels i les

contractistes i subcontractistes. Amb aquesta finalitat, ha d'establir mecanismes d'avaluació i seguiment que assegurin el compliment efectiu d'aquestes obligacions i oferir eines d'assessorament en igualtat de gènere a les empreses contractistes.

8. En la documentació justificativa del compliment de les clàusules les empreses adjudicatàries han de facilitar totes les dades relatives a persones usuàries, treballadores i proveïdores desagregades per sexe. L'Ajuntament ha d'assegurar que tots els materials i suports municipals dissenyats per obtenir aquesta informació s'adeqüen a aquest requeriment.

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

#### **Capítol IV. Mecanismes de gestió i relacions de personal**

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

1. Tal 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, d'igualtat efectiva de dones i homes, en els articles 6.f i 15, el grup municipal de l'Ajuntament de Barcelona (Ajuntament de Barcelona, organismes autònoms, societats mercantils i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament en el present o de futura creació 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 amb relació a l'accés a l'Administració municipal i les condicions de treball relatives a la promoció i carrera professional; a la gestió del temps de treball; a les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar; a la formació, i a les condicions retributives. Igualment s'ha d'adreçar a l'objectiu d'assolir en tots els àmbits interns la comunicació inclusiva, la prevenció i actuació en matèria d'assetjament sexual i

assetjament per raó de sexe i la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

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

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

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

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

## **Capítol V. Mecanismes de participació**

### **Article 14. Espais de participació**

1. En compliment del que disposa l'article 6 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, l'Ajuntament de Barcelona reconeix la

importància de la participació social en les polítiques per a la igualtat de gènere i ha d'adoptar les mesures necessàries per fer-la efectiva, especialment pel fa a la dinamització del teixit associatiu i a la valorització de les aportacions que fan les associacions i col·lectius de dones, el moviment feminista i grups o entitats organitzades per la igualtat de gènere.

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

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

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

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

## Capítol VI. Mecanismes de comunicació

### Article 15. Comunicació inclusiva

1. La documentació escrita, gràfica i audiovisual, l'atenció personal i els mitjans de comunicació, incloent-hi els digitals i els comptes de les xarxes socials, elaborats per l'Ajuntament de Barcelona o subcontractats a tercers, han d'emprar un llenguatge inclusiu i han de fer un ús no sexista del llenguatge.

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

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

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

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

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

### **Article 16. Adequació de les estadístiques i estudis municipals**

1. Per tal de fer efectives les normes contingudes en aquest reglament i garantir la integració de la perspectiva de gènere en la seva activitat ordinària, d'acord amb l'article 56 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes,

l'Ajuntament de Barcelona, mitjançant els departaments i serveis de l'Ajuntament de Barcelona, ha de fer el següent:

- a) Incorporar sistemàticament la variable de sexe en la recollida de dades dels serveis i òrgans municipals, mitjançant formularis, enquestes i estadístiques que duguin a terme. A banda, quan sigui pertinent i viable, les variables d'identitat o 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 a 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 què es disposi amb l'objectiu de conèixer les situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.
- e) Revisar i, si és necessari, adequar les definicions estadístiques existents per contribuir al reconeixement i valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipatge negatiu de determinats col·lectius.
- f) Dur a terme cada quatre 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 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 la Unió Europea, de 27 d'abril de 2016.

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

## Capítol VIII. Mecanismes formatius

### Article 17. Formació per al personal polític i gerencial

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

## Títol III. Estructures d'impuls de les polítiques de gènere

### Capítol I. Composició paritària

#### Article 18. Representació política i composició d'òrgans municipals i dels ens dependents

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

2. Segons el present reglament, i d'acord amb la normativa vigent, s'entén com a *representació paritària* la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera un 60% del conjunt de persones a què es refereix ni tampoc es troba per sota d'un 40%, i que ha de tendir a assolir un 50% de persones de cada sexe.

3. La representació o composició paritària s'ha de produir en els òrgans col·legiats, els càrrecs de lliure nomenament (inclosos els càrrecs gerencials), el personal eventual



(especialment assessors/es i comissionats/des), la composició de tot tipus de jurats de selecció i atorgament de premis i distincions, consells i òrgans de participació. Així mateix, també s'haurà de produir la representació o composició paritària en el nomenament dels o de les membres dels òrgans de direcció (consells rectors i consells d'administració) dels organismes públics, societats mercantils i entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament de Barcelona incloses dins l'àmbit d'aplicació definit a l'article 2 del present Reglament.

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

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

a) Quan hi hagi una representació de dones superior a un 60% i aquesta representació es consideri concordant a l'objectiu de corregir la situació de desigualtat històrica que han patit les dones com a conseqüència de la seva infrarepresentació en els àmbits de presa de decisions.

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

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

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

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

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

2. L'Ajuntament de Barcelona ha de disposar d'un òrgan responsable de gestionar una xarxa de serveis i recursos d'informació, assessorament, formació i atenció per a les dones. Així mateix, aquest òrgan ha de tenir com a finalitat la sensibilització en matèria de gènere, la promoció personal i social de les dones i la lluita contra qualsevol discriminació i violència masclista. Finalment, aquest òrgan ha de disposar del personal i recursos necessaris per al bon desenvolupament de les funcions que estableix el present reglament.

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

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

### **Article 21. Unitats de transversalitat de gènere**

1. Totes les àrees i districtes, així com els organismes autònoms, les empreses públiques, i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament de Barcelona, han de tenir personal municipal amb formació en matèria de polítiques públiques d'igualtat de gènere. Aquest personal ha de ser referent en aquest àmbit i s'encarregarà de garantir l'aplicació de la transversalitat de gènere.

2. Aquest personal referent ha de disposar de capacitació i formació en igualtat de gènere i haurà d'implantar les mesures d'igualtat en les tasques de l'Administració. Participarà especialment en la diagnosi, l'aplicació, l'avaluació i el seguiment de totes

les polítiques públiques sectorials i territorials i, de manera rellevant, en les polítiques i els projectes específics que s'orientin a l'assoliment de la igualtat.

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

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

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

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

### **Títol IV. Àmbits d'actuació de les polítiques municipals de gènere**

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

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



- Serveis d'atenció integral a les dones en situació de violència masclista (serveis d'informació i atenció a les dones; serveis d'atenció i acolliment d'urgència; serveis residencials d'acolliment i recuperació, i altres serveis que consideri necessaris el Govern municipal), i també serveis d'atenció a homes per a la promoció de relacions no violentes.
- Serveis d'informació, atenció i assessorament per a dones sobre igualtat i no-discriminació en l'àmbit laboral, associatiu, cultural i educatiu.
- Serveis d'orientació i informació sobre cures a la ciutat.
- Serveis d'assessorament a les empreses, entitats i organitzacions per a la incorporació de la perspectiva de gènere.
- Serveis d'informació, assessorament i atenció a persones que exerceixen la prostitució.
- Serveis d'assessorament i atenció a víctimes de tràfic d'éssers humans amb fins de tota forma d'explotació.
- Serveis de formació en feminisme i en perspectiva de gènere.
- Serveis de prevenció i atenció en matèria de diversitat sexual i de gènere.
- Serveis de promoció, formació i inserció laboral per a dones, i de formació i promoció per a dones emprenedores.
- Sensibilització en matèria de corresponsabilitat i conciliació.
- Serveis de prevenció i sensibilització sobre igualtat dins de l'educació formal i no formal.

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

### **Article 25. Comissió de Seguiment del Reglament**

1. Es crea la Comissió de Seguiment del Reglament com a òrgan de coordinació interna en matèria de polítiques d'igualtat de gènere. La funció d'aquest òrgan serà fer el seguiment i compliment de les previsions del present reglament.
2. Formen part d'aquesta Comissió:
  - L'Alcalde/essa o Tinent/a d'Alcalde/essa en qui delegui.
  - Regidor/a responsable de les Polítiques de Gènere o persona en qui delegui.

- Regidor/a responsable de Districtes o persona en qui delegui.
- Una persona de cada grup municipal.
- Una persona de l'òrgan competent d'aplicació de la transparència.
- **Tres** persones de l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere
- Una persona de l'òrgan responsable de promoure la igualtat de gènere a la ciutat.
- Una persona de l'òrgan responsable de la igualtat de gènere en les polítiques de personal.
- Cinc persones en representació del Consell de les Dones de Barcelona.

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

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

3. La comissió es regirà per les regles de funcionament de què ella mateixa es doti; en cas de no tenir-ne de pròpies, es regirà pel que estableix la Llei de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú per al funcionament dels òrgans col·legiats. La comissió es reunirà **de manera ordinària una vegada l'any** i ha d'avaluar l'informe que l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere presenti sobre la implementació i compliment del present reglament. L'informe abastarà com a mínim l'aplicació dels mecanismes d'integració de la perspectiva de gènere en el llistat de serveis municipals que l'Ajuntament de Barcelona ofereix dins les seves competències. La comissió podrà convocar els serveis que no compleixin tots els mecanismes previstos en el present reglament en el marc de les seves actuacions. El servei podrà presentar, en el termini de tres mesos, un informe que expliqui les raons de l'incompliment del reglament i un pla per esmenar-lo que n'especifiqui la calendarització. La comissió serà l'òrgan facultat per aprovar el pla d'esmena o, si escau, requerir actuacions addicionals.

**A més, la Comissió de seguiment es reserva l'opció de celebrar reunions extraordinàries per abordar temes concrets relacionats amb el seguiment de la implementació del Reglament i la seva millora.**

4. Per al desenvolupament de totes les funcions, les persones que pertanyin a aquesta comissió tindran accés a tota la documentació que es generi en el seu si i a sol·licitar a l'Ajuntament o al seu personal tècnic i polític qualsevol informació que considerin necessària per a l'exercici de les seves funcions i que tingui relació amb els objectius i l'articulat del present reglament, sense perjudici del compliment de la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal.

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

6. L'avaluació d'aquest reglament es farà abans del final de cada mandat polític, és a dir, cada quatre anys. Per tal que aquesta avaluació sigui el més objectiva possible, es farà de manera interna i se n'encarregarà una entitat externa competent en la matèria que ens ocupa.

L'empresa proveïdora externa encarregada de fer l'avaluació haurà de complir els requisits que s'estableixin en els plecs de condicions administratives i tècniques que s'hauran d'elaborar amb aquesta finalitat.

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

## **Disposicions addicionals**

### **Primera. Finançament**

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

## **Segona. Formació**

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

## **Disposicions finals**

### **Primera. Aplicació de la normativa estatal i autonòmica**

Els preceptes d'aquest reglament que incorporen aspectes de la legislació tant bàsica com de desenvolupament dictada per l'Estat i la comunitat autònoma de Catalunya, s'entén que són automàticament modificats en el moment en què es produeixi la revisió de la legislació esmentada.

### **Segona. Desenvolupament i execució del reglament**

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

### **Tercera. Entrada en vigor**



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