

INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE

“Projectes normatius de modificació del Reglament Orgànic Municipal i de les Normes Reguladores del Funcionament dels Districtes per possibilitar l’assistència telemàtica a les sessions i la votació remota per mitjans electrònics als i a les membres de les Comissions del Consell Municipal, de la Comissió de Govern, del Plenari del Consell de Districte, de les Comissions Consultives de Govern i de la Comissió de Govern del Districte”

Codi: 20IIG/2022

ÍNDEX

ÍNDEX..... 2

SÍNTESI: VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE..... 3

0. INTRODUCCIÓ..... 3

1. IDENTIFICACIÓ I DESCRIPCIÓ DE LA NORMA..... 4

2. VINCULACIÓ AMB OBJECTIUS PROGRAMÀTICS I DISPOSICIONS NORMATIVES EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE..... 5

3. ANÀLISI D'ASPECTES FORMALS I METODOLÒGICS 6

4. ANÀLISI D'IMPACTE DE GÈNERE..... 6

5. VALORACIÓ A CÀRREC D'ORGANITZACIONS FEMINISTES I ENTITATS DE DONES..... 9

6. VALORACIÓ GLOBAL DE L'IMPACTE DE GÈNERE..... 9



SÍNTESI: VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE

L'avaluació de l'impacte de gènere dels "Projectes Normatius de modificació del Reglament Orgànic Municipal i de les Normes Reguladores del Funcionament dels Districtes per possibilitar l'assistència telemàtica a les sessions i la votació remota per mitjans electrònics als i a les membres de les Comissions del Consell Municipal, de la Comissió de Govern, del Plenari del Consell de Districte, de les Comissions Consultives de Govern i de la Comissió de Govern del Districte", determina que són **transformadors de desigualtats, amb un impacte de gènere molt positiu.**

0. INTRODUCCIÓ

El present document és un **Informe d'Impacte de Gènere** (IIG d'ara endavant) dels **Projectes Normatius de modificació del Reglament Orgànic Municipal i les Normes Reguladores del Funcionament dels Districtes** per possibilitar l'assistència telemàtica a les sessions i la votació remota per mitjans electrònics als i a les membres de les Comissions del Consell Municipal, de la Comissió de Govern, del Plenari del Consell de Districte, de les Comissions Consultives de Govern i de la Comissió de Govern del Districte".

Els Informes d'Impacte de Gènere (IIG) analitzen les necessitats pràctiques de les persones contemplant la desigualtat de gènere, les obligacions relacionades amb la vida quotidiana, les diferents situacions de partida i els potencials efectes diferencials que es poden derivar de l'aplicació de les propostes polítiques. Així, és un document que acompanya els projectes normatius i de polítiques públiques, i en el qual es fa una avaluació *prospectiva* (és a dir, prèvia i estimada) del seu impacte en funció del gènere, amb objecte d'identificar i prevenir la producció, manteniment o increment de les desigualtats de gènere, tot realitzant propostes de modificació del projecte.

En l'àmbit català, la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que la transversalitat de la perspectiva de gènere ha de ser un dels principis de funcionament dels poders públics: "els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes" (article 3).

El seguiment d'aquest mandat queda recollit en l'àmbit local per mitjà de les **Directrius per a l'elaboració de les normes municipals** adoptades per acord de Comissió de Govern de l'Ajuntament de Barcelona el 15 d'abril de 2015. En concret l'article 140 estableix que, tot projecte normatiu s'ha d'acompanyar amb una memòria d'avaluació de l'impacte normatiu, o d'antecedents. Aquest impacte ha d'integrar una **anàlisi d'impacte de gènere**, en la qual s'avaluen *els resultats que es puguin derivar de l'aprovació del projecte des de la perspectiva de l'eliminació de desigualtats i de la seva contribució a la consecució dels objectius d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes* (d).



Més específicament, el **Reglament per a l'Equitat de Gènere a l'Ajuntament de Barcelona (2019)** estableix el caràcter obligatori dels Informes d'Impacte de Gènere de les propostes normatives (article 9).

Per donar compliment a aquesta obligació, la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps de l'Ajuntament de Barcelona ha elaborat una **metodologia pròpia** que permet realitzar una anàlisi sistemàtica de la normativa municipal des del punt de vista de l'impacte de gènere. Aquesta metodologia segueix les directrius d'organismes internacionals (Comissió Europea) i es basa en l'anàlisi de:

- El resultat o efecte que té la normativa sobre dones i homes;
- Les possibilitats que la normativa ofereix com a eina per a acabar amb les desigualtats de gènere, o bé el risc que contribueixi a perpetuar-les i/o a aprofundir-les.

Les categories que s'han establert a la metodologia són les següents:

- Normes Reproductores o Transformadores de desigualtats de gènere. I en aquest sentit, en el primer àmbit l'impacte de gènere pot ser Lleugerament negatiu o Molt negatiu; i en el segon cas Molt Positiu o Lleugerament Positiu.

1. IDENTIFICACIÓ i DESCRIPCIÓ DE LA NORMA

Nom: *Reglament Orgànic Municipal i Normes Reguladores del Funcionament dels Districtes.*

Categoria: Reglament.

Òrgan responsable: Direcció de Serveis de Secretaria General.

Finalitat: Possibilitar l'assistència telemàtica a les sessions i la votació remota per mitjans electrònics als i a les membres de les Comissions del Consell Municipal, de la Comissió de Govern, del Plenari del Consell de Districte, de les Comissions Consultives de Govern i de la Comissió de Govern del Districte.

Població destinatària: Membres de les Comissions del Consell Municipal, de la Comissió de Govern, del Plenari del Consell de Districte, de les Comissions Consultives de Govern i de la Comissió de Govern del Districte.



2. VINCULACIÓ AMB OBJECTIUS PROGRAMÀTICS I DISPOSICIONS NORMATIVES EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE

2.1. Vinculació amb objectius del Pla per la Justícia de Gènere 2021-2025

Els projectes normatius, objecte d'aquest informe, estan **vinculats a l'eix 1 "Canvi Institucional", del II Pla per la Justícia de Gènere (2021-2025)**, que s'orienta a consolidar el canvi organitzatiu endegat en l'anterior Pla per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament, les pràctiques, els instruments de gestió pública i la cultura del consistori. Dins d'aquest eix, l'àmbit 5 "**Representació i Estructures Institucionals**" fomenta estratègies, preveu mecanismes i insta a la creació d'estructures institucionals per a l'impuls de la igualtat de gènere, i també estableix la necessitat de garantir la representació i participació paritària en termes de gènere en tots els àmbits de la vida social, política, cultural i econòmica com a requisit necessari per assolir una societat democràtica, socialment justa i equitativa

2.2. Disposicions normatives en matèria d'igualtat de gènere i representació política

En compliment del que disposa la **Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat de dones i homes**, i la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, els presents projectes normatius s'han de planificar d'acord al principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i de presència i composició paritària, i establir i regular els mecanismes i els recursos per a 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.

En concret, la Llei 17/2015 (article 3) estableix que els poders públics han de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral (que en el cas que aquí ens ocupa, coincideix amb el desenvolupament d'un càrrec de representació política). Per fer-ho, per exemple, la Llei estableix que els poders públics han de, entre d'altres mesures, "**adoptar les mesures necessàries per a eliminar totes les discriminacions directes i indirectes derivades de la maternitat**".

A més, l'article 5, disposa que l'administració pública ha de: "**Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions**".

I, l'article 19 relatiu a la **participació política de dones i homes** estableix que:

"1. Els poders públics han de procurar d'atenir-se al **principi de presència paritària de dones i homes en el repartiment del poder polític**, i fomentar la participació de les dones en àrees o càrrecs en què són poc presents."

En l'àmbit local, la **Llei 22/1998, de 30 de desembre, de la Carta municipal de Barcelona** estableix, en l'article 112, 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.



Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques de Temps
Gerència Municipal

I en aquesta mateixa línia, el **Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona**¹ a l'article 18 -relatiu a la representació política i composició d'òrgans municipals-, estableix que:

"1. Tal com estableix la Llei 17/2015, del 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 a assolir una societat realment democràtica. A tals efectes, **l'Ajuntament de Barcelona ha de prendre les mesures que calguin i adoptar les estratègies apropiades per a garantir-ho. [...]**"

3. ANÀLISI D'ASPECTES FORMALS I METODOLÒGICS

3.1. Llenguatge no sexista.

En relació a la formulació d'aquest projecte normatiu, s'aprecia la voluntat de fer un ús no sexista del llenguatge i de l'abandonament del masculí genèric.

3.2. Participació de grups de dones o feministes en l'elaboració del projecte.

Les *Directrius per a l'elaboració de les normes municipals*, -que comprenen les directrius de tècnica normativa i sobre la tramitació de l'expedient per a l'aprovació de les ordenances, els reglaments i els decrets (2015)-, al seu article 141 tenen en compte la importància de la participació ciutadana en l'elaboració de normativa municipal. I en aquesta línia, el que interessa avaluar des del punt de vista de l'impacte de gènere és la participació de les dones i d'entitats feministes (vinculades a l'àmbit específic d'actuació de la present norma); és a dir, si s'ha tingut en compte la seva veu en el disseny de la norma. En aquest sentit, **no ens consta que s'hagi habilitat cap espai específic per la participació de les dones i/o d'entitats feministes en la formulació d'aquests projectes normatius**

4. ANÀLISI D'IMPACTE DE GÈNERE

4.1. Diagnòstic sobre l'àmbit d'actuació.

Malgrat els nombrosos exemples de reconeixement formal i dels progressos fets fins al moment, la igualtat de dones i homes en la vida quotidiana encara no és una realitat. A la pràctica, dones i homes no gaudeixen dels mateixos drets, ja que persisteixen desigualtats polítiques, econòmiques i culturals -per exemple, diferències salarials i una menor representació en la política, assumptió de les tasques reproductives i de cures majoritàriament per part de les dones, etc.-. Aquestes desigualtats són el resultat d'estructures socials que es fonamenten en nombrosos estereotips presents en la família, l'educació, la cultura, els mitjans de comunicació, el món laboral i l'organització social, entre altres àmbits.

¹ En vigor i publicat a la Gasetta municipal en data 5 de febrer del 2019:

<https://w123.bcn.cat/APPS/egasetta/cercaAvancada.do?reqCode=downloadFile&publicacionsId=17197>

Per exemple, a la Barcelona del segle XXI el treball no remunerat de cura encara recau majoritàriament en les dones. Així, com que no és repartit entre els membres de la llar, ni és atès de manera suficient per les institucions públiques, es converteix sovint en una sobrecàrrega i provoca desigualtats.²

En l'àmbit del món laboral aquestes desigualtats provocades per la divisió sexual del treball es mostren en diferents esferes com, per exemple, el fet que les dones són les que més temps estan desocupades, les que agafen més reduccions de jornada i més permisos per tenir cura de persones dependents, etc. Això repercuteix, per una banda, en les condicions materials de vida de les dones (contribuint a una feminització de la pobresa i la precarietat). I, per altra banda, també pot esdevenir un obstacle per a què la representació i presència de dones i homes en l'esfera pública i/o política sigui -efectivament- igualitària, dificultant així que la realitat, les necessitats i la veu de les dones no es tinguin en compte.

No obstant això, actualment existeix nombrosa normativa que recull estratègies, preveu mecanismes i insta a la creació d'estructures institucionals per a l'impuls de la igualtat de gènere, i també estableix la necessitat de garantir la representació i participació paritària en termes de gènere en tots els àmbits de la vida social, política, cultural i econòmica com a requisit necessari per assolir una societat democràtica, socialment justa i equitativa. Tanmateix, tot i disposar d'un marc legal que prohibeix les discriminacions (per raó de sexe, edat, diversitat sexual i de gènere, classe social, origen, discapacitat...), i malgrat un imaginari igualitari i unes formes de fer sensibles a les desigualtats, les dades segueixen constatant una reproducció de les desigualtats de gènere en el funcionament i la composició de les organitzacions i, per tant, també en el si de les administracions públiques. Així, per exemple, la reproducció de les desigualtats en l'àmbit institucional es fa evident si s'observa que les dones representen el 49,86% del total de la plantilla de l'Ajuntament de Barcelona i dels ens adherits a l'Acord de condicions dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Barcelona, en una realitat fortament segregada, tant horitzontalment com verticalment³. El 2018-2019 les posicions de més responsabilitat, reconeixement i retribució, nivells 28 i 30, les ocupaven en un 65,20% homes. Aquestes dades constaten que, tot i l'aplicació de mesures d'acció positiva com la reserva de places en convocatòries d'oferta pública, entre d'altres accions del III Pla d'igualtat, la sobrerrepresentació dels homes encara és molt elevada (com passa en els òrgans de direcció de les empreses, els bancs, les universitats i els mitjans de comunicació). Tenint en compte això, i per tal de repensar noves maneres de fer i de transformar la societat cap a un model més igualitari, és necessari remoure i revisar les estructures que (re)produeixen la desigualtat entre dones i homes, i entre les mateixes dones, també en l'estructura i funcionament institucionals.

² Vegeu "El Gènere en xifres": <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/equitat-de-genero/el-genero-en-xifres/treball-domestic-i-de-les-cures>

³ Ajuntament de Barcelona. Gerència de Recursos Humans i Organització. (2019b). Càlcul de la bretxa salarial 2017: II Pla d'igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona. <http://hdl.handle.net/11703/113618>



Abans de la pandèmia, la modalitat del teletreball tenia molt poca incidència en el nostre context. Amb la covid-19, el treball a distància esdevé una situació obligada sempre que sigui possible, de manera que es generalitza i s'observa que, durant el confinament estricte, les dones van realitzar teletreball en proporcions lleugerament superiors (un 74,8% enfront del 69,8% masculí). Per contra, els homes van dur a terme una opció mixta en major mesura⁴. Es tracta d'una fórmula ambivalent, perquè si bé pot facilitar la conciliació individual, també pot incrementar les desigualtats en el lloc de treball. El que sí que ha posat de manifest és la necessitat de continuar avançant en nous models d'organització del temps que permetin combinar satisfactòriament la vida laboral, personal i familiar de la plantilla: models híbrids on la flexibilitat i el treball a distància poden ser clau. I per suposat, la participació telemàtica en determinats moments (com l'embaràs, la conciliació de la vida familiar i laboral/política...) per garantir drets i deures i per assegurar que la veu i el vot de les dones es garanteix en la esfera pública i política (com en el cas que aquí ens ocupa: amb la garantia de representació en plens, comissions de govern, etc., en moments com l'embaràs, o durant l'exercici de la maternitat) pot contribuir a transformar desigualtats de gènere.

4.2. Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere en el projecte.

Fent un anàlisi del contingut, i amb caràcter general, es constata que les propostes normatives s'orienten, bàsicament, a garantir que persones amb càrrecs polítics puguin exercir els seus drets i deures de representació política, en determinats òrgans institucionals, a través de mitjans telemàtics (assistència telemàtica i votació remota), quan les seves circumstàncies personals els impedeixin assistir-hi físicament.

I, fent aquest anàlisi des de la perspectiva de gènere, es detecta que els projectes normatius en qüestió presenten elements que poden ajudar a transformar desigualtats de gènere:

- 1) Per una banda, entre les circumstàncies que permeten la participació telemàtica s'inclouen la maternitat i l'embaràs, visibilitzant que aquestes condicions poden generar desigualtats de gènere, i contribuint a remoure els obstacles per la participació i la representació política per part de les dones.
- 2) D'altra banda, entre les circumstàncies que habiliten la participació telemàtica també s'inclou la paternitat, contribuint -implícitament- a visibilitzar i promoure la corresponsabilitat dels homes en les tasques de cures i reproductives.

4.3. Previsió de resultats.

Fruit de l'anàlisi de les propostes normatives, es considera que aquestes incorporen mecanismes (assistència telemàtica i votació remota) que poden impactar de manera molt positiva en la transformació de les desigualtats de gènere existents prèviament descrites.

⁴ Ajuntament de Barcelona. Enquesta COVID-19 a Barcelona. Vegeu: https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2020/04/20_205_in_Cicle05_1604.pdf

5. VALORACIÓ A CÀRREC D'ORGANITZACIONS FEMINISTES I ENTITATS DE DONES

En la tramitació del projecte normatiu no consta que s'hagi fet valoració per part d'organitzacions feministes o entitats de dones.

6. VALORACIÓ GLOBAL DE L'IMPACTE DE GÈNERE

A partir de l'anàlisi de la incidència de la norma en el desenvolupament de la igualtat de gènere en el seu àmbit d'aplicació, així com de la seva contribució als objectius de les polítiques d'igualtat, es determina que l'aplicació dels "Projectes Normatius de modificació del *Reglament Orgànic Municipal* i de les *Normes Reguladores del Funcionament dels Districtes per possibilitar l'assistència telemàtica a les sessions i la votació remota per mitjans electrònics als i a les membres de les Comissions del Consell Municipal, de la Comissió de Govern, del Plenari del Consell de Districte, de les Comissions Consultives de Govern i de la Comissió de Govern del Districte*" és transformadora de desigualtats de gènere. El seu impacte de gènere és **molt positiu**.

VALORACIÓ GLOBAL DE L'IMPACTE DE GÈNERE			
Reproductor de desigualtats		Transformador de desigualtat	
Molt negatiu	Lleugerament negatiu	Lleugerament positiu	Molt positiu
			X

Revisada la formulació i justificació del projecte normatiu així com els seus continguts, i donada la valoració molt positiva del seu impacte de gènere no es considera necessari plantejar propostes de modificació.

Sonia Ruiz
García - DNI
46702800N
(AUT)

Signat digitalment
per Sonia Ruiz García -
anonimització dades caracter personal LOPD
anonimització dades caracter personal LOPD
Data: 2022.09.12
15:39:48 +02'00'

Laura Àlvarez Rodríguez
Personal Tècnic

Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps

Vist i plau:

Sonia Ruiz García
Directora
Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps

Barcelona, a 12 de setembre de 2022.