

## **INFORME DEL PROCÉS PARTICIPATIU DEL REGLAMENT PER A L'EQUITAT DE GÈNERE A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA APROVAT INICIALMENT PER LA COMISSIÓ DE PRESIDÈNCIA, DRETS DE CIUTADANIA, PARTICIPACIÓ, SEGURETAT I PREVENCIÓ EN SESSIÓ DE 19 DE SETEMBRE DE 2018. VALORACIÓ DE LES ESMENES, APORTACIONS I PROPOSTES RECOLLIDES**

### **0. INTRODUCCIÓ**

Segons l'article 37 del Reglament de Participació Ciutadana de Barcelona (RPC), aprovat el 6 d'octubre de 2017 s'han d'impulsar de manera preceptiva processos participatius desenvolupats amb ocasió de l'aprovació de:

- a) Plans d'actuació municipals i plans d'inversions municipals.
- b) Plans sectorials o territorials que tinguin una afectació especial, perquè afecten almenys un districte o perquè signifiquen més de 100 milions d'euros d'inversió.
- c) Instruments de planejament general, llevat que el seu àmbit territorial faci referència a una única parcel·la o a un àmbit inferior a 10.000 m<sup>2</sup>, i també dels plans d'usos d'àmbit de districte o de ciutat o dels plans especials l'objecte dels quals sigui l'ordenació d'infraestructures que no derivin d'una previsió del planejament general.
- d) Ordenances i reglaments municipals de rellevància ciutadana especial. Quan es tracti d'una modificació puntual o d'abast limitat d'ordenances i reglaments no serà preceptiu impulsar el procés participatiu.

El projecte normatiu de Reglament per a l'Equitat de Gènere de l'Ajuntament de Barcelona no s'emmarca en cap d'aquests supòsits, ja que es tracta d'un Reglament d'autoregulació de l'Ajuntament de Barcelona en matèria d'igualtat de gènere. És a dir, no va directament dirigit a la ciutadania sinó que pretén l'establiment d'un règim jurídic que integri la igualtat de gènere en l'organització i el funcionament de l'Ajuntament de Barcelona, en el marc de les normes internacional, europea, estatal i de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Per tant, tot i que no resulta preceptiu l'impuls d'un procés participatiu, des de la Regidoria de Feminismes i LGTBI es va decidir impulsar-lo, seguint el procés que s'estableix al capítol 3 del RPC.

### **1. JUSTIFICACIÓ DE L'IMPULS DEL PROCÉS PARTICIPATIU**

El projecte de Reglament s'inspira en les reivindicacions del moviment feminista de la ciutat al llarg dels anys, com a resultat de la incorporació del saber, del fer i de les necessitats de les dones en totes i cadascuna de les polítiques públiques. És per aquest motiu, i partint d'aquest reconeixement al moviment feminista de la ciutat, que s'ha apostat per integrar els espais de participació existents i generar-ne de nous que deixessin marge a la coproducció amb les entitats feministes i de moviments de dones de la ciutat en el procés d'elaboració d'aquesta normativa.



A més, es tractava de revertir una de les debilitats centrals que s'han detectat al voltant de la implementació de la transversalitat en els àmbits estatal i internacional: la seva aplicació excessivament tecnocràtica i burocratitzada, que sovint exclou les dones del procés de presa de decisions.

Des d'un enfocament de transversalitat de gènere participativa, i en consonància amb la Mesura de Govern de Transversalitat de Gènere de l'Ajuntament de Barcelona i els objectius del Pla de Justícia de Gènere (2016-2020), s'ha pretès "incloure la veu de les dones, les seves necessitats i propostes, en els espais de decisió institucional i donar cabuda en la producció de les accions públiques locals als discursos d'igualtat de gènere que provenen de la ciutadania".

Així mateix, aquest enfocament ha resultat coherent amb les polítiques de participació municipals, que recentment han experimentat una clara ampliació, situant la coproducció de polítiques entre ciutadania i institució com un objectiu transversal de govern.

Per això, el procés d'elaboració del "Reglament per a l'Equitat de Gènere a l'Ajuntament de Barcelona" ha d'estar clarament interconnectat amb espais de participació ja existents i que agrupen a les dones, moviments feministes i entitats organitzades per a la igualtat de gènere de la ciutat com són el Consell de Dones de Barcelona, els Consells de Dones de Districte, el Consell LGTBI i, també, el Consell de Ciutat. A més, el procés d'elaboració del Reglament també ha comptat amb associacions de dones juristes i jutgesses, grups de recerca i professorat i personal acadèmic i expert en la matèria, i la Comissió de treball per a la igualtat de gènere de l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona, i amb la ciutadania en general.

## 2. ANTECEDENTS AL PROCÉS PARTICIPATIU

Pel que fa als antecedents a l'inici al procés participatiu que regula el Reglament de Participació Ciutadana, des de la Regidoria de Feminismes i LGTBI es van habilitar dos espais (presencial i virtual) de participació:

- 1) Una **consulta pública** de la iniciativa del projecte normatiu per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, per mitjà del **Portal Web de Transparència** del propi Ajuntament (participació virtual a través de l'aplicatiu Iris). No es va rebre cap proposta de modificació o millora.
- 2) Una **sessió de treball (informativa i propositiva) amb persones del Consell de Dones de Barcelona, del Consell LGTBI i del Consell de Ciutat** - la trobada va tenir lloc el dia 18 de juny de 2018 de 17:00 a 20:00h al Carrer València 144.

En aquesta sessió es va presentar el projecte normatiu per a la Igualtat de Gènere a l'Ajuntament de Barcelona; i també es va compartir una bona pràctica legislativa local en matèria d'igualtat de gènere: "Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y Hombres (BOG nº 50 de 16 de marzo de 2015)" de la Diputació Foral de

Guipúscoa, a càrrec de [REDACTED] ex-Directora d'Igualtat de la Diputació Foral de Guipúscoa i tècnica d'igualtat local de l'Ajuntament de Vitoria-Gasteiz.

Van assistir-hi 36 persones, es va fer debat sobre el Projecte Normatiu i propostes de millora. En concret, es van recollir 78 propostes

### **3. PROCÉS PARTICIPATIU**

Seguint el Reglament de Participació Ciutadana, el dia 3/07/2018 el Comitè Director del Programa de Democràcia Activa va validar l'impuls del procés participatiu del Reglament per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona. S'aprovà que el període de participació anés del 4/07/18 al 05/11/2018. Finalment, degut als temps necessaris per a la correcta tramitació del projecte normatiu, l'acabament del procés participatiu està previst pel 03/12/2018.

#### **3.1. Òrgans del procés participatiu**

Es constituí un Grup impulsor i una Comissió de Seguiment del procés participatiu:

##### **a) Grup Impulsor:**

Tal i com recull l'article 21 del RPC, el grup impulsor del procés participatiu s'ha encarregat de:

- Identificar i proposar els perfils de les persones cridades a participar-hi.
- Col·laborar en la definició de les metodologies més adients per a la participació efectiva d'aquestes persones.
- Formar part de la Comissió de Seguiment regulada als articles 35 i 36 del RPC, a fi de col·laborar per trobar una solució a les queixes o discrepàncies que puguin sorgir en el transcurs del procés participatiu.
- Col·laborar en la definició dels indicadors per a l'avaluació del procés participatiu.

El grup ha estat integrat per:

- Regidoria de Feminismes i LGTBI: [REDACTED] cap de gabinet de la Regidora.
- Departament de Transversalitat de Gènere (DTG): [REDACTED] cap del departament; [REDACTED] tècnica; [REDACTED] del CIRD.
- Departament de Promoció dels Drets de les Dones i LGTBI: [REDACTED] cap del departament; i [REDACTED] secretària del Consell de les Dones de Barcelona (CDB).

##### **b) Comissió de Seguiment del Procés Participatiu:**

Ha estat integrada per unes 30 persones (veure annex 1) i s'ha reunit 3 vegades durant el procés:



- 1) Durant la fase d'informació: ha revisat el disseny del procés participatiu, identificat actors/actrius clau del procés i fet recomanacions per tal que aquest tingués la màxima difusió possible (4 de setembre a les 17:00h a l'Espai 1 del Carrer València 344.)
- 2) Durant la fase de propostes: ha verificat que els actors/actrius i agents clau estiguessin participant i realitzat aportacions en aquest sentit (15 d'octubre a les 17:00h a l'Espai 1 del Carrer València 344).
- 3) Durant la fase d'avaluació: per a valorar qualitativa i quantitativament el procés participatiu (26 de novembre a les 17:00h a l'Espai 1 del Carrer València 344).

### 3.2. Metodologia del procés participatiu

El procés participatiu s'ha estructurat en diferents fases i espais de participació.

#### 1) Fase d'informació (04/07/2018 - 09/11/2018):

La informació necessària per participar, i del propi procés participatiu, s'ha difós des de l'inici i fins el final d'aquest.

Aquesta informació s'ha traslladat mitjançant els següents mecanismes:

- ✓ Activació del procés a la **plataforma Decidim.barcelona** i publicació de tota la informació i la documentació de referència.
- ✓ Elaboració de **4.500 díptics en català, 4.500 díptics en castellà i 300 pòsters**. Distribució a diferents tipus d'equipaments municipals com, per exemple, PIADs, centres cívics, biblioteques, casals de barri, et. I també a les entitats participants a la Comissió de Seguiment del procés participatiu.
- ✓ Enviament de correus electrònics amb documentació adjunta, informant del procés participatiu a:
  - Tots els consells sectorials de participació de l'Ajuntament.
  - Mesa de Contractació Pública de l'Ajuntament.
- ✓ Notícia al portal **web de Dones i Feminismes** de l'Ajuntament de Barcelona:
  - Un Reglament per l'Equitat de Gènere fet amb la participació ciutadana: [https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/noticia/un-reglament-per-lequitat-de-genere-fet-amb-la-participacio-ciudadana\\_709719](https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/noticia/un-reglament-per-lequitat-de-genere-fet-amb-la-participacio-ciudadana_709719)
- ✓ Notícia al portal **web de Participació Ciutadana** de l'Ajuntament de Barcelona: [https://ajuntament.barcelona.cat/participaciociudadana/ca/noticia/un-reglament-per-lequitat-de-genere-fet-amb-la-participacio-ciudadana\\_709719](https://ajuntament.barcelona.cat/participaciociudadana/ca/noticia/un-reglament-per-lequitat-de-genere-fet-amb-la-participacio-ciudadana_709719)
- ✓ Notícia al portal **web de Transparència** de l'Ajuntament de Barcelona: <http://ajuntament.barcelona.cat/transparencia/ca/reglament-igualtat-de-genere>



- ✓ Notícia del **servei de premsa** de l'Ajuntament de Barcelona:  
<http://ajuntament.barcelona.cat/premsa/2018/07/02/barcelona-inicia-el-debat-public-del-projecte-de-reglament-per-la-igualtat-de-genere-a-la-ciutat/>
- ✓ Publicació d'avisos i redireccionament a la notícia des del **Facebook de Barcelona Dones** i el **Twitter @BCN\_Dones**.
- ✓ També piulades través d'altres comptes de xarxes socials municipals: @barcelona\_010, @bcn\_ajuntament, @decidimbcn, etc. I vàries piulades de comptes com el de Dixit.cat (centre de documentació de serveis socials de la Generalitat de Catalunya) i persones individuals.
- ✓ Publicació de la informació sobre el procés participatiu a la intranet de l'Ajuntament de Barcelona (a partir del 20/09/18).
- ✓ Presentació als i les gerents de districte (5/09/2018).

## 2) Fase de diagnosi (04/07/2018 - 31/07/2018):

La fase de diagnosi es va articular a través de vàries sessions de treball:

- Diverses sessions del Grup Impulsor
- Una sessió de treball amb dones juristes i jutgesses, grups de recerca i professorat i personal acadèmic i expert en la matèria (05/07/18).
- Una sessió amb el Consell de Dones de Barcelona, Consell LGTBI i el Consell de Ciutat (18/06/18).
- Una sessió amb persones que ocupen càrrecs de responsabilitat en els diferents departaments i unitats organitzatives de l'Ajuntament directament afectades pels continguts del reglament (04/07/18).

En aquestes sessions es van abordar els continguts centrals de la proposta de reglament posant-los en relació amb les necessitats detectades que en justificaven la iniciativa.

## 3) Fase de propostes (04/07/2018 - 09/11/2018):

### a) Etapa propostes I (04/07/2018 – 07/09/2018):

Recollida de propostes pel contingut del projecte normatiu a partir de vàries sessions de treball (espais de participació presencial):

- Amb dones juristes i jutgesses, grups de recerca i professorat i personal acadèmic i expert en la matèria. (5/07/2018). Es van recollir 28 propostes.
- Amb persones que ocupen càrrecs de responsabilitat en els diferents departaments i unitats organitzatives de l'Ajuntament directament afectades pels continguts del reglament. (4/07/2018) Es van recollir 21 propostes.



- Amb les representacions dels treballadors i de les treballadores de l'Ajuntament. S'ha recollit una proposta de modificació integral del Capítol de "Mecanismes de Gestió i Relacions de Personal" (CCOO, UGT, CGT, SAPOL) (6/09/2018).

En aquesta etapa també es va dinamitzar la plataforma Decidim.Barcelona (espai de participació virtual) recollint les 2 propostes que arribaren a través d'aquesta via. Aquesta plataforma va servir per sistematitzar les propostes rebudes per altres canals.

**El conjunt de propostes recollides i acceptades configurarà la versió del projecte normatiu que aprovà la Comissió de Presidència el passat 19 de setembre.**

#### **b) Etapa propostes II (26/09/2018 – 09/11/2018):**

Coincidint amb el **període d'exposició pública**, es dugué a terme una segona etapa de recollida de propostes, esmenes i aportacions al projecte normatiu que aprovà la Comissió de Presidència el 19/09/2018. Aquesta recollida es féu a través de diverses sessions de treball (espais de participació presencials):

- Consell de Dones del Districte d'Horta – Guinardó (19/09/2018).
- Comissió Permanent del Consell de Ciutat (26/09/2018).
- Consell de Dones del Districte de Sarrià - Sant Gervasi (02/10/2018).
- Una sessió oberta a tota la ciutadania (8/10/2018) on participaren 46 persones i es recolliren 19 propostes d'esmena.
- Consell de les Dones de Barcelona (24/10/2018).
- Taula de Contractació Pública de l'Ajuntament (31/10/2018).

A través d'aquests espais de participació presencial es recolliren un total de 19 propostes d'esmena.

En aquesta segona etapa també es va dinamitzar la plataforma Decidim.Barcelona (espai de participació virtual) recollint les 8 propostes d'esmena que han arribat a través d'aquesta via.

Al seu torn, a través del registre ha arribat 1 proposta en relació al contingut del projecte normatiu.

**Totes esmenes són analitzades i contestades a l'apartat 4 d'aquest informe.**

#### **4) Fase de retorn i seguiment (09/11/2018 – 03/12/2018):**

El Grup Impulsor ha incorporat les propostes acceptades en el Reglament i es fa arribar una devolució a totes les persones que han participat del procés.



L'informe de conclusions o resultats del procés participatiu és objecte de debat en una tercera i darrera reunió de la Comissió de Seguiment del procés participatiu (26/11/2018).

**5) Avaluació (09/11/2018 – 03/12/2018):**

S'aprofita la tercera i darrera reunió de la Comissió de Seguiment per avaluar el procés participatiu qualitativament i quantitativa.

**6) Seguiment (4/07/2018 - 27/11/2018):**

El seguiment del procés participatiu es duu a terme per la Comissió de Seguiment d'aquest. Aquesta comissió, com s'ha exposat, està integrada per 30 persones i s'ha reunit 3 vegades durant el procés:

- a) Durant la fase d'informació permetrà identificar actors clau i agents als que també es faci arribar la informació del procés participatiu.
- b) Durant la fase de propostes, que permetrà verificar que els actors i agents clau estan participant i realitzant aportacions.
- c) Durant la fase d'avaluació per a valorar qualitativa i quantitativament el procés participatiu.

## **4. INFORME VALORACIÓ ESMENES, PROPOSTES I APORTACIONS**

### **4.1. Recollides a través d'espais participatius presencials**

#### *Esmena 1*

Preàmbul: Valorar d'incloure exemples explícits d'interseccionalitat (racisme, classisme, homofòbia) també al preàmbul.

S'estima i s'afegeix al final del cinquè paràgraf del punt I del Preàmbul la següent frase: **“Una visió que ha de donar resposta a les desigualtats de gènere en relació al racisme, classisme, lgtbifòbia i d'altres sistemes d'opressió”**.

#### *Esmena 2*

Preàmbul: Explicitar “feministes” quan es parla de moviments socials (línia 1 del segon paràgraf).

S'estima l'esmena i el preàmbul queda redactat de la següent manera: **“Degut a les reivindicacions dels moviments feministes i de dones de les darreres dècades les polítiques públiques progressivament han anat incorporant aquest nou concepte d'igualtat...”**.

#### *Esmena 3*



Introducció de dues línies al principi de tot del document explicant l'objectiu del Reglament de forma sintètica i explícita.

Es **desestima** ja que la tècnica jurídica estableix que l'objecte del Reglament ha de quedar explícit en el cos normatiu del mateix.

*Esmena 4*

Preàmbul: Al recull de marc normatiu internacional fer referència a l'OMS.

Es **desestima**. L'OMS no ha elaborat normativa específica que faci referència a l'equitat de gènere a les administracions públiques.

*Esmena 5*

Article 2.3: Es fa referència als articles 15 i 16, però potser es vol fer referència als articles 11 i 12.

**S'estima** i es corregeix l'error.

*Esmena 6*

Article 3. Principis generals: Es troba a faltar la menció explícita del concepte de "Acció positiva".

**S'estima** l'esmena i l'article 3 queda redactat de la següent manera: "1. El principi d'igualtat real i efectiva, no discriminació directa i indirecta per raó de sexe i **acció positiva**, és un principi informador de l'ordenament jurídic".

*Esmena 7*

Article 3.3: En els exemples d'interseccionalitat: fer explícit la relació entre VIH i dones –tant si és en l'exercici de la prostitució com si no ho és-.

**S'estima parcialment** i s'afegeix "**estat de salut**" a les variables que incideixen en les experiències múltiples de discriminació.

*Esmena 8*

Article 6: es considera que caldria concretar la vigència del Pla de ciutat a almenys la durada d'un mandat.

**S'estima** l'esmena i queda recollida a l'article 6.7 de la següent manera: "7. El Pla ha d'estar vigent dins del període previst o prorrogat expressament i **ha de tenir una durada mínima de 4 anys.**"

*Esmena 9*

Article 6.3: S'apunta a que el reglament no obliga a la realització d'un pla LGTBI. Preveient el cas que en un mandat no es comptés amb un pla LGTBI, es podria incloure al Reglament que el Pla de Ciutat de polítiques de gènere ha d'incloure la perspectiva LGTBI. Així és fa més explícita la diversitat sexual com a eix, i s'assegura que la interseccionalitat no quedi en mans d'altres plans (que poden existir o no).

**S'estima** i queda recollida de la següent manera a l'article 6.3: "3. El pla ha de elaborar-se així mateix **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 ampla, que



subordina a les dones i exclou les persones amb cossos, identitats, expressions i desitjos que estan fora de la norma de gènere.”

#### *Esmena 10*

Article 6.5: Es demana fer corresponsables a àrees i districtes en el disseny, seguiment i aplicació del pla de ciutat de polítiques de gènere. Així es donarà pes a la territorialitat, implicació i coordinació amb districtes. És a dir, que a la frase final “amb la col·laboració de l’òrgan responsable de l’aplicació de la Transversalitat de Gènere” s’afegeixi “i de totes les àrees i districtes”.

S’estima l’esmena i l’article 6.5 queda redactat de la següent manera: “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”.

#### *Esmena 11*

Article 9.3: Assegurar que els informes d’impacte són públics i accessibles per a la ciutadania, no només per a la Comissió de seguiment.

S’estima i es s’incorpora un nou punt 3 a l’article 9 que es formula de la següent manera: “**9.3. Els òrgans responsables de l’impuls de les propostes normatives, de pressupostos municipals, 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 en relació als informes d’impacte de gènere referits en aquest article.**”.

#### *Esmena 12*

Article 11.2: En la valoració de les subvencions, existeix confusió entre “essencial o com a criteri de valoració”.

Es **desestima** ja que el redactat actual es planteja des de la possibilitat doble de decidir si allò que es demana en els següents subapartats ha de ser un ‘requisit essencial’ o bé ‘un criteri de valoració’ per part de l’òrgan que convoca l’ajut o la subvenció.

#### *Esmena 13*

Article 14.5: Es fa referència a “tendir a la paritat” i l’expressió es considera massa laxa. Es demana obligatorietat, és a dir que digui “paritari”.

Es **desestima** perquè la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes, no obliga a la paritat i també parla de “tendir-hi”. En aquest sentit, al seu article 2 estableix que la “representació paritària” és la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

#### *Esmena 14*

Article 14.5: Es planteja si es podria exigir/suggerir que existís representativitat d’organitzacions feministes.



Es **desestima** ja que aquest article es basa en el que estableix el Reglament de Participació Ciutadana de l'Ajuntament de Barcelona, fent referència a la composició per sexe (i no en representació d'entitats) de les persones que integren els òrgans de participació municipals.

#### *Esmena 15*

Article 17. Formació per al personal polític i gerencial: Es considera imprescindible però cal assegurar que aquesta formació és suficient i de qualitat.

**S'estima** i es modifica l'article 17 tal i com segueix: "1. En matèria de formació en igualtat de gènere i en compliment amb el que preveu l'article 6 de la Llei 17/2015 del 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 les polítiques de gènere de l'Ajuntament."

#### *Esmena 16*

Article 18. Representació política i composició d'òrgans municipals: La Llei d'igualtat catalana fa una interpretació molt laxa del concepte de paritat, que hauria de ser del 50%-50%. Caldria comprovar si aquesta prové de la Llei estatal.

**Es fa la comprovació.** Així, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes no parla de "paritat" sinó de "presència i composició equilibrada". En aquest sentit, segons la seva Disposició Addicional Primera, als efectes d'aquesta Llei, s'entén per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereixi, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent (60%) ni siguin menys del quaranta per cent (40%).

Al seu torn, a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 2 estableix que la "representació paritària" és la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Per tant, **s'estima l'esmena** perquè el text del reglament article 18 ja es contempla la necessitat de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

#### *Esmena 17*

Article 21. Unitats de transversalitat de gènere: Es considera molt positiu el fet que hi hagi unitats i persones referents de transversalitat de gènere als diferents departaments, districtes, OA, empreses públiques... però és essencial assegurar que tenen la formació adequada.

**S'estima** la proposta tot i que **no implica un canvi en la redacció** de l'article ja que aquest específica, en el seu punt 2, que: "Aquest personal referent ha de disposar de capacitació i formació en igualtat de gènere...".

#### *Esmena 18*

Article 25: es considera que l'existència d'una comissió de seguiment del reglament és una eina massa suau per garantir-ne el seu compliment. En aquest sentit, es proposa incloure sancions per les infraccions, que no necessàriament han de ser econòmiques.

Es **desestima** perquè no s'ha obtingut un consens suficient en relació a aquest punt. Amb tot, la Comissió de Seguiment podrà determinar eventualment l'establiment d'un règim de sancions davant possibles incompliments reiterats de les previsions del Reglament.

#### *Esmena 19*

Es planteja la possibilitat d'incloure algun annex sobre directrius de llenguatge no sexista.

Es **desestima** ja que, en breu, està prevista la publicació i difusió de la "Guia per a un ús no sexista del llenguatge", que es troba tant en català com en castellà, i té una versió digital (pdf descarregable) i una versió online (web landing). A més, se n'han imprès 50.000 exemplars en català i 27.000 en castellà i està previst el desplegament d'una estratègia específica de difusió tant entre la ciutadania, com entre el personal de l'Ajuntament. De fet, per aquest segon públic objectiu, la Guia esdevé un dels productes de l'actualització del Llibre d'Estil de l'Ajuntament de Barcelona, que és de 1995, amb la creació de propostes per un ús inclusiu del llenguatge a totes les comunicacions institucionals, textuais i audiovisuals.

### **4.2. Recollides a través de la plataforma Decidim.Barcelona**

#### *Esmena 20*

Article 6. Plans de Ciutat de polítiques de gènere: A l'apartat 5 és important dir que la responsabilitat de l'assoliment dels Plans d'Igualtat ha de ser compartida per totes les àrees. De fet, és important que es destini una partida pressupostaria des de cada àrea per la seva execució.

S'**estima** l'esmena i l'article 6.5 queda redactat de la següent manera: "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**".

#### *Esmena 21*

Article 9. Informes d'impacte de gènere: Important que els informes d'impacte de gènere siguin públics, amb una adequada difusió i accessibilitat.

S'**estima** i es s'incorpora un nou punt 3 a l'article 9 que es formula de la següent manera: "**9.3. Els òrgans responsables de l'impuls de 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, hauran de vetllar per la publicitat d'aquests informes, posant-los a disposició de la ciutadania de forma accessible**".

#### *Esmena 22*

Article 10. Pressupostos amb perspectiva de gènere: Ja que en la disposició final al reglament es menciona l'import mínim de l'1% a les polítiques d'igualtat, es podria reflectir en que cada àrea estigui obligada a destinar un % mínim del seu pressupost per la incorporació de la perspectiva de gènere.



I hi ha d'haver un sistema d'incentius econòmics per aquelles àrees que assoleixen el compromís pressupostari amb la igualtat, i una penalització econòmica per aquelles que no ho fan.

**S'estima parcialment.** Per això es planteja el següent redactat per la **disposició addicional primera**: "L'Ajuntament de Barcelona incrementarà progressivament, -fins assolir un import mínim de l'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 assolir un import mínim del 5% del pressupost -, la quantitat destinada al desplegament d'accions de promoció de l'equitat de gènere en el marc de l'àmbit d'aplicació d'aquest Reglament estipulat en l'article 2.1."

**No s'estima la proposta d'incentius econòmics i/o penalitzacions.** Amb tot, la Comissió de Seguiment podrà determinar eventualment l'establiment d'un règim de sancions davant possibles incompliments reiterats de les previsions del Reglament.

#### *Esmena 23*

Article 14. Espais de Participació: Quan es fa referència al dret a la participació, es podria mencionar la perspectiva interseccional.

**S'estima tot i que no implica un canvi en el redactat de l'article.** En aquest sentit, s'entén que aquest recull la formulació del Reglament de Participació Ciutadana que, quan parla de "... 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" ja està recollint la perspectiva de la interseccionalitat.

#### *Esmena 24*

Article 15. Comunicació inclusiva: Pensem que és important mencionar la perspectiva interseccional, no només la diversitat sexual i de gènere.

**Es desestima** perquè en aquests moments, des de l'Ajuntament s'està elaborant un projecte normatiu en matèria de comunicació que incorporarà diferents eixos de discriminació, no només el gènere i, per tant, ja tindrà la mirada interseccional.

#### *Esmena 25*

Article 17. Formació per al personal polític i gerencial: És extremadament important la formació al personal polític i gerencial, però també és necessari que tot el personal tècnic i administratiu estigui format, i garantir que les noves incorporacions rebin una formació en gènere.

**S'estima.** Amb tot, s'entén que això ja està contemplat a la **Disposició Addicional Segona** que estableix que "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".

*Esmena 26*

Article 24. Àmbits d'actuació: Quan parla de "Servei per a víctimes de tràfic", s'hauria d'afegir "tràfic d'éssers humans" i, a més a més, quin tipus de servei: informació?, assessorament?, atenció?

**S'estima parcialment** ja que s'opta per l'expressió "**Serveis d'assessorament i atenció per a víctimes de tràfic d'éssers humans amb fins de tota forma d'explotació**" permetent, així, abordar l'explotació sexual però, també, la resta de tipologies de tràfic: explotació laboral, servitud, esclavatge, comissió de delictes, matrimonis forçats, tràfic d'òrgans, etc., tal i com preveu l'article 177 bis del Codi Penal Espanyol.

*Esmena 27*

Article 25. Comissió de Seguiment del Reglament: Com a eina de garantia del compliment del reglament, és absolutament necessari que tot el seguiment i l'avaluació sigui públic, amb la correcta difusió de la informació. Ja que no hi ha mecanismes sancionatoris, és important que estigui garantida la possibilitat per part de la societat civil de demanar una rendició de compte sobre l'execució del reglament.

**S'estima** tot i que, per una banda, s'entén que l'article contempla, al seu punt 1, la participació de 5 persones en representació del Consell de les Dones de Barcelona i 1 persona del Consell LGTBI. Per tant, es considera la societat civil ja hi està degudament representada.

D'altra banda, s'afegeix un **nou punt 25.5 redactat tal i com segueix: "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"**.

**4.3. Esmenes presentades per registre.**

*Recomanació del Consell de les Dones de Barcelona sobre el Projecte de Reglament d'Equitat de Gènere de l'Ajuntament de Barcelona*



A l'atenció de:  
Laura Pérez Castaño  
Regidora de Feminismes i LGTBI  
Ajuntament de Barcelona



RECOMANACIÓ DEL CONSELL DE DONES DE BARCELONA SOBRE EL PROJECTE DE REGLAMENT D'EQUITAT DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA

El Consell de Dones de Barcelona (CDB) ha estat participant de forma activa en l'elaboració del Reglament per l'Equitat de Gènere presentat per la Regidoria de Feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona.

El dia 24 d'octubre va tenir lloc la sessió plenària del CDB. En el decurs d'aquesta trobada es va presentar la situació actual del procés d'elaboració del projecte de Reglament d'Equitat. En aquest punt de l'ordre del dia, representants d'entitats i organitzacions del CDB van fer palès el seu malestar davant l'evidència de la supressió dels articles 12, 13, 18 i 19.

L'article 12 parlava del Pla d'igualtat entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona, l'article 13 tractava els protocols de prevenció i actuació en casos d'assetjament i discriminació, l'article 18 es referia a la formació en equitat de gènere per al personal de l'Ajuntament de Barcelona i el 19 es referia a la bretxa salarial de gènere a l'Ajuntament de Barcelona.

A partir de les intervencions que van tenir lloc en l'esmentada sessió plenària, creiem oportú mostrar el sentit gairebé unànim de del CDB (espai consultiu i de participació dels grups i entitats de dones i feministes de la ciutat) que el Reglament tingui un paper central en la regulació de la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament de l'administració local i en totes les seves actuacions; tal i com recull la LLEI 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes en el seu artículat.

Per l'esmentat anteriorment, demanem formalment a l'Ajuntament de Barcelona i els grups municipals que participen en l'aprovació del Reglament a reconèixer i tenir en compte la veu dels grups i entitats de dones i feministes de Barcelona donada la centralitat d'aquests articles per a la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament, organització i actuació de l'Ajuntament.

Consell de Dones de Barcelona

Barcelona, 8 de novembre del 2018



**S'estima la recomanació del Consell de Dones de Barcelona.** Per tal de donar resposta a aquesta recomanació, tot garantint les competències de la negociació col·lectiva, en acord al que actualment estableixen les lleis d'igualtat estatal i autonòmica i amb la voluntat de garantir les diferents obligacions que aquestes normes imposen a les administracions, es fa una proposta de canvi de redactat exclusivament del punt 3 de l'article 13. És en aquest punt on s'estableixen precisament les obligacions que té l'Ajuntament en la garantia de la igualtat de gènere en la política de personal. La modificació de l'article 13.3 queda de la següent manera:

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.



## ANNEX 1. PERSONES INTEGRANTS DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PROCÉS PARTICIPATIU

### MEMBRES CONSELL DONES:

1. [REDACTED] (Consell del Dte. Sants-Montjuïc).
2. [REDACTED] (Tècnica Feminismes St. Andreu).
3. [REDACTED] (AIO).
4. [REDACTED] (Àmbar Prim).
5. [REDACTED] (Entrepobles. Sec. Gènere).
6. [REDACTED] (Sec. Dones CCOO).
7. [REDACTED] (FIDEM).
8. [REDACTED] (Tècnica Feminismes Sarrià).
9. [REDACTED] (USOC).
10. [REDACTED] (individual Consell Dones).
11. [REDACTED] (Ca la Dona).
12. [REDACTED] (conseller Sarrià).
13. [REDACTED] (Almena Cooperativa Feminista).
14. [REDACTED] (Almena Cooperativa Feminista).
15. [REDACTED] del Consell de Dones d'Horta Guinardó.
16. [REDACTED] (Portaveu de las Libélulas).

### MEMBRES CONSELL DE CIUTAT:

17. [REDACTED] (Casal d'Infants per l'acció social als barris).
18. [REDACTED] (Consell Ciutadà del Districte 9 – Sant Andreu).
19. [REDACTED] (Consell de Dones).
20. [REDACTED] (Secretariat d'Entitats Sants, Hostafrancs i la Bordeta).
21. [REDACTED] (PIMEC).
22. [REDACTED] degana del Col·legi de Periodistes de Catalunya.
23. [REDACTED] Registre Ciutadà.
24. [REDACTED] (Federació d'entitats del Clot-Camp de l'Arpa).

### GRUP IMPULSOR:

25. [REDACTED]
26. [REDACTED]
27. [REDACTED]
28. [REDACTED]
29. [REDACTED]
30. [REDACTED]



-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 eradicar 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 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.



Cap del departament de Transversalitat de Gènere

Barcelona, 5 de desembre de 2018