

**MEMÒRIA GENERAL DEL PROJECTE NORMATIU DE MODIFICACIÓ DEL REGLAMENT PER A L'EQUITAT DE GÈNERE A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA****a) Justificació de la necessitat de la disposició i de la seva adequació als fins que es persegueixen.**

Aquest projecte normatiu és necessari per seguir avançant cap a l'equitat de gènere a la ciutat. És una eina que ens permet garantir que tot l'Ajuntament assumeix per norma la responsabilitat d'avançar cap la igualtat de gènere i per tant cap a l'objectiu democràtic de construir una ciutat més justa.

El projecte normatiu de modificació de *Reglament per a la l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona* pretén actualitzar, millorar i facilitar el Reglament per a l'equitat de gènere que es va aprovar en el Plenari del Consell Municipal de l'Ajuntament de Barcelona el 21 de desembre de 2018.

Aquesta norma vol seguir essent un cos normatiu únic que aglutini, actualitzi i reforci la normativa existent (internacional, estatal, autonòmica i local) en matèria de transversalitat de gènere, per tal de dotar l'Ajuntament d'un instrument que aporti seguretat jurídica, amb l'objectiu de treballar per assolir una equitat de gènere real i efectiva a la ciutat de Barcelona. Les modificacions que es proposen actualitzen el marc normatiu en què s'insereix el Reglament i adequen alguns articles a la pràctica de més de 3 anys d'implementació d'aquesta normativa, per tal de millorar-la.

**b) Marc normatiu en què s'insereix el projecte de disposició.**

El Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona 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, i en la qual s'insereix el projecte normatiu:

➤ 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 estableix 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 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.

### **c) La competència de l'Ajuntament de Barcelona sobre la matèria.**

El marc competencial del Reglament està constituït per la normativa citada en l'apartat anterior, però fonamentalment per la Carta Municipal de Barcelona, aprovada per la Llei 22/1998, de 30 de desembre, que atribueix específicament a l'Ajuntament competències relatives a la promoció de 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 (article 112).

A l'atorgada per la Carta Municipal de Barcelona, cal afegir-hi la competència que li atorga la Llei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, que possibilita la delegació en les administracions locals de la intervenció en les activitats de la ciutadania amb respecte al principi d'igualtat de tractament i oportunitats (arts. 84, 91).

#### **d) Compliment de les prescripcions de l'article 129 de la llei 39/2015**

El present projecte normatiu de modificació del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona segueix els principis de bona regulació que estableix l'article 129 de la Llei 39/2015 d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

- 1. Necessitat i eficàcia.** L'interès general que persegueix aquest Reglament és avançar cap a l'equitat de gènere a la ciutat en consonància amb el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe i el mandat de l'article 14 de la Constitució espanyola i els articles 4, 19 i 41 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.  
Des de desembre de 2018 l'Ajuntament de Barcelona compta amb un cos normatiu únic que aglutina i reforça la normativa existent en matèria de gènere. Les modificacions que es proposen d'introduir en el *Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona* són necessàries per facilitar la implementació efectiva d'aquesta norma i, per tant, per reforçar la responsabilitat de tot l'Ajuntament de seguir avançant cap a la igualtat de gènere i cap a l'objectiu democràtic de construir una ciutat més justa.
- 2. Proporcionalitat.** El contingut és el mínim imprescindible per atendre la necessitat que s'ha de cobrir amb la norma. No es restringeixen drets, ans el contrari, es blinden mecanismes, serveis i estructures organitzatives per tal d'assolir l'objectiu de construir una ciutat més justa i igualitària.
- 3.** A fi de garantir el **principi de seguretat jurídica**, el Reglament és coherent amb el conjunt de l'ordenament jurídic vigent, tant internacional, com estatal i autonòmic. De manera que genera un marc normatiu estable, predictable, integrat, clar i de certesa, que en facilita el coneixement i la comprensió i, en conseqüència, l'actuació i la presa de decisions de l'Ajuntament de Barcelona, dels organismes autònoms, les societats mercantils i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament de Barcelona. En aquest sentit, el projecte normatiu de modificació actualitza algunes disposicions normatives que havien quedat obsoletes.
- 4.** En aplicació del **principi de transparència**, per l'elaboració del projecte normatiu de modificació del Reglament per a l'equitat de gènere, en els termes que estableix la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, s'ha obert una consulta pública de la proposta per mitjà del Portal web de Transparència de l'Ajuntament de Barcelona; s'han definit clarament els objectius del Reglament i la seva justificació en el Preàmbul; i s'han habilitat diferents moments de participació en l'elaboració de la norma, concretament en el si del Consell de Dones de

Barcelona (CDB) i en la pròpia Comissió de Seguiment del Reglament, que està integrada pel mateix CDB, així com pel representants del Consell LGTBI, de sindicats, dels representants de grups municipals amb representació dins el Consistori, així com també de diferents òrgans de l'Ajuntament implicats en la seva implementació.

5. En aplicació del **principi d'eficiència**, les despeses que es puguin produir com a conseqüència de l'aplicació del Reglament formen part de l'activitat ordinària que es realitza en aquesta matèria.

***e) La relació motivada de les persones i les entitats interessades a les quals s'ha d'atorgar, si escau, el tràmit d'audiència.***

Entre els mesos de febrer i juny de 2022 s'han habilitat diferents espais per donar audiència a la ciutadania i facilitar les aportacions i esmenes al text de modificació del Reglament per a l'equitat de gènere.

En concret, s'ha donat audiència al Consell de Dones de Barcelona mitjançant l'enviament de tota la documentació relativa a la modificació del Reglament per a facilitar esmenes i aportacions, així com també a les seves representants mitjançant la celebració d'una reunió de la Comissió Permanent Consell de Dones, el passat 29 de març de 2022.

A més, s'ha habilitat un espai de participació i consulta amb totes les persones membres de la Comissió de Seguiment del Reglament, que han pogut participar tant virtual -via correu electrònic- com presencialment, en una reunió celebrada el 22 de febrer de 2022). A la comissió de seguiment hi participen representants dels diferents òrgans de l'Ajuntament vinculats a la implementació d'aquesta normativa, així com tots els grups polítics municipals que tenen representació al Consistori, a més de representants de la societat civil que participen institucionalment al Consell de Dones de Barcelona i del Consell LGTBI, òrgans de participació que també estan integrats en la Comissió de Seguiment del Reglament.

Finalment, es va habilitar una consulta pública prèvia al web de Transparència de l'Ajuntament de Barcelona<sup>1</sup>, per recollir aportacions de tota la ciutadania, que va estar oberta de l'1 al 15 de juny de 2022.

Sonia Ruiz Garcia  
[Redacted Signature]  
(AUT)

Signat digitalment per  
Sonia Ruiz Garcia - DNI  
[Redacted DNI]  
Data: 2022.09.06  
13:57:21 +02'00'

*Barcelona, 6 de setembre de 2022*

<sup>1</sup> <https://ajuntament.barcelona.cat/transparencia/ca/modificacio-reglament-equitat-genero>