

INFORME D'IMPACTE NORMATIU DEL PROJECTE DEL REGLAMENT PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA**I. OBJECTE DE L'INFORME**

El present document té per objecte analitzar l'impacte normatiu que tindria, en el cas de ser aprovat, el projecte normatiu del Reglament per a la Igualtat de Gènere a l'Ajuntament de Barcelona en l'ordenament municipal.¹

II. MARC NORMATIU DEL REGLAMENT PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA

- Constitució Espanyola, arts. 9.2, 14, 23, 35.1.
- 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.
- 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.
- Llei 4/2001, de 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, del 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.
- 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.
- Estatut d'Autonomia de Catalunya, aprovat per la Llei orgànica 6/2006 el 19 de juliol de 2006, arts. 4, 19, 40, 41.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Aporta un enfocament integral de la transversalitat i la incorpora com a principi d'actuació de tots els poders públics (Art.15), estableix la creació d'unitats d'igualtat en els òrgans directius de tots els Ministeris (Art.77), 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) i obliga les administracions a definir i implementar plans d'igualtat de caràcter intern.
- Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix i regula 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, així com a la aplicació de la Transversalitat de la perspectiva de gènere en tota actuació dels poders públics i la creació i adequació dels mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en les seves actuacions

¹ Aquest informe es refereix a la versió del Reglament informat per la Direcció dels Serveis Jurídics en data 14 de juny 2018



polítiques. En aquest sentit, aquesta llei (Art. 15.2) 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 a les polítiques referides a funció pública.

- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, estableix les competències dels municipis en provisió de serveis de la Xarxa d'atenció i Recuperació Integral de les violències masclistes.
- La Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones.
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets LGBTI i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, també obliga als ens locals com a 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.
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, 1979, Nacions unides (entrada en vigor 1981).
- Directiva 2000/48/CE del Consell, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic, fa referència al concepte de múltiple discriminació o interseccionalitat.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació.

III. MARC COMPETENCIAL DEL REGLAMENT PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA

- 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).

IV. IMPACTE NORMATIU DE L'APROVACIÓ DEL REGLAMENT PER LA IGUALTAT DE GÈNERE A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA

L'Impacte normatiu que tindria sobre l'ordenament municipal l'aprovació del Reglament per a la Igualtat de Gènere a l'Ajuntament de Barcelona consistiria, fonamentalment, en:



- 1) L'entrada en vigor del Reglament constituirà el desenvolupament de les previsions de la Carta Municipal de Barcelona, aprovada per la Llei 22/1998, de 30 de desembre, en matèria de 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, d'acord amb allò que es disposa en l'article 112 de la pròpia CMB.
- 2) A més, el Reglament constituirà el desenvolupament i ampliació de l'Ordenació de les mesures per a garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere en els documents de caràcter normatiu, programàtic, estratègic i comunicatiu de l'Ajuntament de Barcelona, aprovada per acord de la Comissió de Govern en la sessió celebrada el 20 de maig de 2015. Aquest va ser un primer marc normatiu dirigit a modificar la forma en la que es dissenyen, implementen i avaluen les polítiques locals. Fonamentalment es centrava en proposar l'elaboració d'informes d'impacte de gènere, i proporcionar acompanyament, i fixa la formació específica en igualtat com a eina central de suport.
- 3) L'aprovació del Reglament segueix i desenvolupa les Directrius per a l'elaboració de les normes municipals(14/05/2015), que inclou dos punts amb clares vinculacions en matèria de gènere: el primer, sobre llenguatge no sexista, i l'altre, sobre informes d'anàlisi d'impacte de gènere.
- 4) Finalment, l'entrada en vigor del Reglament també desenvoluparà el Decret d'Alcaldia S1/D/2017-1271 de 24 d'abril de contractació pública sostenible de l'Ajuntament de Barcelona, que contempla mesures socials concretes per a la igualtat de gènere.

Barcelona, 25 de juny de 2018



Cap del Departament de Transversalitat de Gènere
Gerència de Recursos