

# **INFORME PRELIMINAR D'IMPACTE DE GÈNERE**

**Proposta de modificació del Reglament Orgànic Municipal**

**Codi: 14PIG/2023**

---



**ÍNDEX**

---

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.....4

3. ANÀLISI D'ASPECTES FORMALS I METODOLÒGICS .....5

4. ANÀLISI D'IMPACTE DE GÈNERE.....6

5. VALORACIÓ PER PART D'ORGANITZACIONS FEMINISTES I/O ENTITATS DE DONES .....7

6. VALORACIÓ GLOBAL DE L'IMPACTE DE GÈNERE.....7

7. PROPOSTES DE MODIFICACIÓ I RECOMANACIONS .....8



## SÍNTESI: VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE

---

La valoració preliminar de l'impacte de gènere de la Proposta de Modificació del Reglament Orgànic Municipal (ROM d'ara endavant) consistent en la incorporació d'una nova disposició addicional (la quarta) amb la finalitat d'aplicar, per analogia, l'acord de condicions de treball de l'Ajuntament de Barcelona als membres de l'Ajuntament, consellers/es de districte, personal eventual, comissionats/des, personal d'alta direcció, personal directiu i Síndic/a de Greuges, així com per regular el personal d'alta direcció. determina que és **transformador de desigualtats, en grau lleugerament positiu.**

### 0. INTRODUCCIÓ

---

El present document és un Informe **Preliminar** d'Impacte de Gènere (IIG, d'ara endavant) de la Proposta de Modificació del ROM.

Els IIG analitzen les necessitats pràctiques de les persones contemplant les desigualtats 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 del 2014. 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 estableix el caràcter obligatori dels Informes d'Impacte de Gènere de les propostes normatives (article 9).**

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 la normativa té sobre dones i homes;
- Les possibilitats que la normativa ofereix com a eina per 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 bé **transformadores** de desigualtats de gènere. En el primer cas l'impacte de gènere pot ser *Molt negatiu* o *Lleugerament negatiu*; i en el segon cas *Molt positiu* o *Lleugerament positiu*.

## 1. IDENTIFICACIÓ I DESCRIPCIÓ DE LA NORMA

**Nom:** Proposta de modificació del ROM.

**Categoria:** *Reglament*

**Òrgan responsable:** Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu.

**Finalitat:** Incorporació d'una nova disposició addicional amb la finalitat d'aplicar, per analogia, l'acord de condicions de treball de l'Ajuntament de Barcelona als membres de l'Ajuntament, consellers/es de districte, personal eventual, comissionats/des, personal d'alta direcció, personal directiu i Síndic/a de Greuges, així com per regular el personal d'alta direcció.

**Població destinatària:** Als membres de l'Ajuntament, consellers/es de districte, personal eventual, comissionats/des, personal d'alta direcció, personal directiu i Síndic/a de Greuges, així com per regular el personal d'alta direcció.

## 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 i les polítiques de l'Ajuntament.

En aquesta modificació del ROM cal tenir en compte els objectius que estableix el **II Pla per la Justícia de Gènere (2021-2025)**, en els eixos estratègics que estan vinculats amb l'àmbit d'actuació d'aquesta normativa.

En concret, aquest projecte normatiu està vinculat als següents objectius programàtics:

- Avançar en l'aplicació de la perspectiva de gènere en la política laboral de tot l'Ajuntament de Barcelona, i dels organismes autònoms i ens participats, mitjançant l'acompliment dels plans d'igualtat interns.
- Avançar cap la paritat de gènere en els càrrecs de direcció i gerencials i en els càrrecs de lliure nomenament de tota la corporació municipal.



## 2.2. Disposicions normatives en matèria d'igualtat de gènere vinculades al projecte normatiu.

En l'àmbit estatal, l'article 15 de la **Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, estableix que els poders públics han d'incorporar la igualtat de dones i homes com a principi d'actuació transversal.

En l'àmbit català, la **Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes**, estableix i regula mecanismes i 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 aquest sentit, l'article 3 fixa els principis de funcionament dels poders públics, el primer dels quals és el de transversalitat de la perspectiva de gènere.

Finalment, en l'àmbit local, el **Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona (2019)**, estipula que "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" (art.4.2). Així mateix, el Reglament contempla en el seu article 13 que, "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".

## 3. ANÀLISI D'ASPECTES FORMALS I METODOLÒGICS

---

### 3.1. Ús no sexista del llenguatge.

El Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona (REG), en l'article 15 estableix que tota la documentació escrita de l'Ajuntament ha d'emprar un llenguatge inclusiu i no sexista.<sup>1</sup> En relació amb la formulació del projecte normatiu, **s'observa l'aplicació d'un ús no sexista del llenguatge.**

---

<sup>1</sup> Consulteu la Guia de llenguatge no sexista i la Guia de comunicació inclusiva de l'Ajuntament de Barcelona, en els següents enllaços:

<https://ajuntament.barcelona.cat/guia-de-llenguatge-no-sexista/ca/>

### 3.2. Participació de grups de dones i 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), 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 feministes; és a dir, si s'ha tingut en compte la seva veu en el disseny de la norma.

Al respecte, **no ens consta que hagi existit cap espai per a la participació de grups de dones i/o d'entitats feministes en la formulació del present projecte normatiu.**

## 4. ANÀLISI D'IMPACTE DE GÈNERE

---

### 4.1. Diagnòstic sobre l'àmbit d'actuació.

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, 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 verticalment. El 2018-2019 les posicions de més responsabilitat, reconeixement i retribució, nivells 28 i 30, les ocupaven en un 65,20% homes<sup>2</sup>. Aquestes dades constaten que, 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).

La lluita contra la segregació vertical es reforça, a partir del 2019, amb el Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona. Concretament, aquest estableix la representació i la participació paritària de dones i homes en tots els àmbits de presa de decisions. Això, per tant, és clarament aplicable al personal destinatari de la proposta normativa: consellers/es de districte, personal eventual, comissionats/des, personal d'alta direcció, personal directiu i Síndic/a de Greuges, així com per regular el personal d'alta direcció.

---

<https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/>

<sup>2</sup> 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>





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

Fent una anàlisi del contingut de la proposta normativa **des de la perspectiva de gènere es consideren rellevants els elements següents:**

- a) **La proposta normativa té per finalitat aplicar, per analogia, d'aplicar, per analogia, l'acord de condicions de treball de l'Ajuntament de Barcelona a consellers/es de districte, personal eventual, comissionats/des, personal d'alta direcció, personal directiu i Síndic/a de Greuges, així com per regular el personal d'alta direcció.**
- b) **L'Acord de les Condicions Comunes dels Empleats Públics Municipals per als anys 2021-2024 amplia l'abast i contingut dels drets laborals de les persones que treballen a l'Ajuntament, incorporant els reptes i objectius del III Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes 2020-2023.**
- c) **Així, a l'acord s'amplien els mecanismes de flexibilitat horària i les mesures de conciliació, essent especialment rellevant la previsió d'un sistema de teletreball, a banda d'incorporar estratègies per reduir la bretxa salarial de gènere.**

#### **4.3. Previsió de resultats.**

Fruit de l'anàlisi de la proposta normativa, com s'ha esmentat a l'apartat anterior, es considera que la proposta de modificació del ROM **pot impactar de manera positiva** en les condicions de treball de les persones que en són destinatàries: consellers/es de districte, personal eventual, comissionats/des, personal d'alta direcció, personal directiu i Síndic/a de Greuges, així com per regular el personal d'alta direcció. En aquest sentit, es considera que la millora dels mecanismes de conciliació i de flexibilitat pot impactar positivament en la presència de dones en aquests càrrecs que, com s'assenyalava en la diagnosi de l'àmbit, han estat i estan masculinitzats. Per tant, es preveu que la seva aplicació tingui **un impacte transformador de les desigualtats de gènere**. Amb tot, atès que aquesta aplicació és subsidiària i no directa, es considera la qualificació de l'impacte com a **lleugerament positiu**.

#### **5. VALORACIÓ PER PART D'ORGANITZACIONS FEMINISTES I/O 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 de forma **preliminar** que l'aplicació de la proposta de modificació del ROM **és transformadora de desigualtats de gènere, en grau lleugerament positiu**.



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

Tanmateix, la qualificació definitiva de l'impacte de gènere del projecte normatiu s'emetrà durant el període de tramitació de la norma.

## 7. PROPOSTES DE MODIFICACIÓ I RECOMANACIONS

Aquestes propostes es desenvoluparan en l'informe d'impacte de gènere definitiu que s'emetrà durant el període de tramitació de la norma.

Barcelona, a 21 de juny de 2023

*Elena Herranz Fúnez i Estel Crusellas Tura*

Personal tècnic

Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps

### Vist i plau:

Sonia Ruiz García -

Anonimització dades caracter perso  
Anonimización dades caracter perso

(AUT)

Signat digitalment per Sonia Ruiz  
García - DN: Anonimizado d(AUT)  
Data: 2023.06.21 16:28:45 +02'00'

*Sonia Ruiz García*

Directora

Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps

Gerència Municipal

Ajuntament de Barcelona