

INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE

Projecte Normatiu “Reglament per a la igualtat de gènere a l’Ajuntament de Barcelona”

07IIG/2018

ÍNDEX

0. Introducció.....	2
1. Identificació i descripció de la norma	3
2. Vinculació amb objectius programàtics i disposicions normatives en matèria d’igualtat de gènere	4
2.1. Vinculació amb objectius del Pla per la Justícia de gènere 2016-2020 i les polítiques de l’Ajuntament de Barcelona	4
2.2. Disposicions normatives en matèria d’igualtat de gènere i oferta pública d’ocupació... 4	
3. Anàlisi d’aspectes formals i metodològics	5
3.1. Llenguatge no sexista	5
3.2. Participació de grups de dones o feministes en l’elaboració del projecte.....	5
4. Anàlisi d’impacte de gènere.....	6
4.1. Diagnòstic sobre l’àmbit d’actuació	6
4.2. Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere en el projecte.....	9
4.3. Previsió de resultats	10
5. Valoració global de l’impacte de gènere: <u>impacte de gènere positiu</u>	11



VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE

L'avaluació de l'impacte de gènere del **Reglament per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona** és **positiva**.

INTRODUCCIÓ

El present document és un informe de l'impacte de gènere del Projecte Normatiu de "Reglament per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona" abans de l'aprovació definitiva del Reglament.

Els Informes d'Impacte de Gènere analitzen les necessitats pràctiques d'ambdós sexes, 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 (Institut Català de les Dones, 2015). 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.

Tal i com estableix l'article 15 de la *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*, els poders públics han d'incorporar la igualtat de dones i homes com a principi d'actuació transversal, i integrar-la de manera activa en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i la planificació pressupostària de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats.

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 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).

Fins ara, la revisió de la normativa s'ha realitzat d'acord amb el mètode proposat per la Comissió Europea i recollit en la "*Guía para la evaluación del impacto en función del genero*" (2005).

Aquest model, que ha servit de base per a l'elaboració de la metodologia d'anàlisi d'impacte de gènere de la Generalitat de Catalunya (Institut Català de les Dones) i de molts altres organismes de l'Estat i internacionals (Comissió Europea), 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.

Partint d'aquesta base, s'ha elaborat una **metodologia** que permet realitzar una anàlisi sistemàtica de la normativa municipal des del punt de vista de l'impacte de gènere. Aquesta metodologia està en fase d'implementació.

1. ANTECEDENTS, IDENTIFICACIÓ I DESCRIPCIÓ DE LA NORMA

1.1. Antecedents:

A l'Ajuntament de Barcelona, en matèria de normativa per a la igualtat de gènere i d'autoregulació del consistori pel desenvolupament d'una estratègia de transversalitat de gènere, trobem els següents antecedents que precedeixen l'actual projecte de Reglament per a la igualtat de gènere:

- El mes de maig de 2015 es van aprovar, per Comissió de Govern, dues normes que afecten l'impuls de la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona:

- 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*". Aquest és un primer marc normatiu dirigit a modificar la forma en la que es dissenyen, implementen i avaluen les polítiques locals. Fonamentalment se centra 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.

- La "*Proposta de Directrius per a l'elaboració de les normes municipals*", de caràcter més ampli, 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.

- A l'abril de 2017, es va aprovar un 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.

1.2. Identificació i descripció de la norma:

Nom: Projecte Normatiu de Reglament per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona

Categoria: Reglament.

Òrgan responsable: Regidoria de Feminismes i LGTBI.

Finalitat: El Reglament té per objecte l'establiment d'un règim jurídic que integri la igualtat de gènere en l'àmbit municipal, en el marc de les normes internacional, europea, estatal i de la Comunitat Autònoma de Catalunya. I, estableix els principis que han de regir l'actuació dels òrgans de govern i gestió de l'Ajuntament de Barcelona en matèria d'igualtat de gènere, així com els serveis municipals que s'han d'oferir en l'àmbit de les seves competències, i totes les mesures que s'han d'adoptar per incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i les actuacions municipals que es contemplen en el seu àmbit d'aplicació.

Població destinatària: Aquest Reglament és d'aplicació a l'Ajuntament de Barcelona, als organismes autònoms, les societats mercantils i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament de Barcelona.



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 2016-2020 i les polítiques de l'Ajuntament de Barcelona

Al desembre del 2015 s'aprova la **Mesura de Govern de la "Transversalitat de Gènere a l'Ajuntament de Barcelona"** i el **"Pla per la Justícia de Gènere de l'Ajuntament de Barcelona (2016-2020)"** que busquen incorporar l'equitat de gènere en totes les polítiques dels districtes i de les àrees de l'ajuntament.

En aquest sentit, un dels objectius que fixa la Mesura de Govern és la consolidació d'un marc normatiu ampli i aglutinador de les normes actuals. I és aquí on s'emmarca el projecte normatiu impulsat per la Regidoria de Feminismes i LGTBI: el Reglament per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona.

En la mateixa línia, el Pla per la Justícia de Gènere de l'Ajuntament de Barcelona (2016-2020) preveu com a eix estratègic de canvi institucional la incorporació d'objectius de gènere a la normativa, plans i programes de l'Ajuntament de Barcelona.

2.2. Disposicions normatives en matèria d'igualtat de gènere que justifiquen i permeten el Reglament

A l'Estat espanyol, en matèria legislativa, tant a nivell estatal com autonòmic, comptem amb diverses lleis que sustenten i estableixen alguns mecanismes per vehicular l'estratègia de transversalitat de gènere:

- L'any 2001 es va aprovar una llei, capdavantera a l'Estat, la 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 establia l'obligació d'avaluar l'impacte de gènere de totes les polítiques i les mesures generals de la Generalitat de Catalunya.
- L'Estatut d'Autonomia de Catalunya, aprovat per la Llei orgànica 6/2006 el 19 de juliol de 2006, recull la transversalitat de gènere com a principi rector en l'article 41.2.
- Es complementa aquesta referència normativa en l'àmbit català amb la que conté la Llei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, que permet la possibilitat de delegar en les administracions locals la prestació de serveis socials, la promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència contra la dona.
- La Llei 30/2003, de 13 d'octubre, incorpora l'obligació de realitzar la valoració de l'impacte de gènere en totes les disposicions normatives elaborades pel Govern.
- La 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.

- I amb la 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 polítiques. En aquest sentit, aquesta llei (Art. 15) 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.
- La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, estableixen les competències dels municipis en provisió de serveis de la Xarxa d'atenció i recuperació integral de les violències masclistes.
- La Carta Europea de l'Autonomia Local, de 15 d'octubre de 1985, i la corresponent 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.
- La Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones i la Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar 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.

3. ANÀLISI D'ASPECTES FORMALS I METODOLÒGICS

3.1. Llenguatge no sexista:

El Reglament segueix els criteris sobre la implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu que estableixen les *Directrius per a l'elaboració de les normes municipals*, Directrius, en el seu article 123.¹

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

Les *Directrius per a l'elaboració de les normes municipals*, a l'article 141 tenen en compte la importància de la participació ciutadana en l'elaboració de normativa municipal. I en aquesta

¹ Veure articles 122 i 123 de les *Directrius per a l'elaboració de les normes municipals*:
<https://bop.diba.cat/scripts/ftpisa.aspx?fnew?bop2015&05/022015012785.pdf&1>



línia, el que ens interessa avaluar des del punt de vista de l'impacte de gènere és la participació de les dones en el disseny de la norma.

Així, valorem positivament per una banda, l'obertura d'un període de consulta pública del projecte normatiu per part de tota la ciutadania; i per l'altra, l'habilitació d'un procés de participació, i l'elaboració de materials de debat per treballar el projecte de Reglament amb el Consell de Dones de Barcelona, el Consell de Ciutat i el Consell LGTBI, així com amb persones expertes en la matèria, etc.

Pel que fa al propi text del Reglament, tant al Preàmbul com a l'article 14 relatiu als "espais de participació" es reconeix la importància de la participació de les dones i el moviment feminista de la ciutat en les polítiques per a la igualtat de gènere. Així com en l'elaboració i la implementació del present Reglament.

4. ANÀLISI D'IMPACTE DE GÈNERE

4.1. Diagnòstic sobre l'àmbit d'actuació

La **transversalitat de gènere** és la integració de la perspectiva de gènere en tots els nivells i dimensions de la política. Una de les seves definicions més utilitzades és "*l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques*".²

L'aplicació de la transversalitat de gènere implica un canvi de paradigma important en cadascuna de les actuacions públiques, perquè es passa de la concepció de les polítiques de gènere com una tasca específica només d'un departament o regidoria, a entendre que la responsabilitat d'assolir la igualtat és de tots els departaments, unitats, regidories, comissionats, i districtes.

Aquesta estratègia per promoure la igualtat entre dones i homes va ser adoptada a la IV Conferència Mundial de les Dones de les Nacions Unides (Beijing, 1995). Des de llavors, **s'ha incorporat als principals marcs normatius (internacional, estatal i autonòmic), i esdevé també una eina fonamental per assolir la igualtat de gènere en l'àmbit local.**

Amb l'objectiu d'incorporar aquesta estratègia en el funcionament intern i en les polítiques i actuacions municipals, l'Ajuntament de Barcelona s'ha dotat de diversos instruments i certa estructura organitzativa. En concret, l'Ajuntament compta amb un marc programàtic amb perspectiva de gènere, que ja s'ha assenyalat anteriorment (apartat 2.1), així com amb estructures organitzatives com el Departament de Transversalitat de Gènere, la Direcció de Feminismes i LGTBI, les tècniques de Feminismes i LGTBI, les referents de Transversalitat de

² Definició proposada per Mieke Verloo dins el Grup d'Expertes del Consell d'Europa. (Grup d'especialistes en Mainstreaming (EG-S-MS). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, 1999.)

Gènere en els districtes, el Departament d'Igualtat a Recursos Humans, el Departament Temps i Economia de les Cures, entre d'altres.

Tanmateix, tot i l'existència dels instruments esmentats, **en l'àmbit local no es disposa d'un marc normatiu únic que aglutini tots aquests mecanismes, que actualitzi i reforci la normativa vigent, aportant així seguretat jurídica i facilitant el compliment dels mandats en matèria d'igualtat de gènere, establerts en les normes internacionals, europees, estatals i de la comunitat autònoma de Catalunya.**

A continuació es fa referència explícita a algunes desigualtats de gènere detectades en l'àmbit d'intervenció de la present norma:

Pel que fa a **la presència de dones i homes i a la participació de les dones en la presa de decisions**, si bé és cert que després de les eleccions de 2015, el consistori municipal es compon de 20 dones i 21 homes i té per primera vegada una alcaldessa, no ha assolit aquesta paritat en els càrrecs de lliure nomenament (càrrecs gerencials), en el personal eventual, en la composició de tots els jurats de selecció i atorgament de premis i distincions o en els consells i òrgans de participació.

La **manca de paritat suposa un greu dèficit democràtic**, ja que comporta perdre coneixement, possibilitats d'aprenentatge i de formulació de polítiques més completes, amb el conseqüent perill d'oblidar les preocupacions i les necessitats de les dones.

Per tal de repensar noves maneres de fer i de transformar la societat cap a un model més igualitari és necessari tenir present que malgrat les institucions polítiques catalanes s'han feminitzat progressivament, la balança segueix essent molt desequilibrada a favor dels homes, tot i l'aplicació de mesures d'acció positiva, com per exemple les quotes.

Actualment, té vigència el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Barcelona (2015-2019), que té com objectius, entre d'altres, la representació equilibrada de dones i homes en els llocs de decisió, una política retributiva justa en termes de gènere, la política de conciliació de la vida laboral i personal i la garantia d'entorns de treball segurs i saludables per a dones i homes.

Pel que fa a les **mesures específiques de prevenció, detecció i protecció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe**, l'Ajuntament i diversos organismes autònoms disposen des de l'any 2017 d'un nou i específic Protocol per a la Prevenció, la Detecció i l'Actuació d'aquestes situacions.

A la ciutat, i com a dada de referència, a Barcelona **un 16,5% de les barcelonines que treballaven durant el 2016 van patir violència masclista a l'àmbit laboral**. Entre les dones que han patit discriminacions a la feina, les més patides són les següents: un 54,2% de les dones s'han sentit discriminades en els salaris, un 53,5% en els ascensos, un 52,7% degut a manques de respecte personal, un 52,6% a causa de la manca de valoració del treball, i un 52,4% en el tipus de tasca.³

³ Enquesta de Violència Masclista a Catalunya (setembre 2017).



Pel que fa a l'**accés a recursos de dones i homes**, sabem que a Barcelona més d'un quart de la població, concretament el 28%, es troba en situació de risc de pobresa. I que, les situacions de pobresa i de privació material no afecten de manera igual a homes que a dones: **de la població en risc de pobresa el 55% són dones**.

En la nostra societat, el mercat de treball és la principal via d'accés als ingressos; per aquest motiu és un element central a l'hora d'abordar la generació de situacions de pobresa. Pel que fa a les dones, el mercat de treball ha estat tradicionalment un espai de desigualtat, en el qual pateixen, d'una banda, discriminacions derivades del fet de ser dones i, de l'altra, les específiques del mercat de treball actual. Aquesta combinació de discriminacions arbitràries i específiques provoca que la **mitjana d'ingressos de les dones, per rendes del treball, sigui un 18% menor que la dels homes**.⁴

Amb tot, a conseqüència dels factors de discriminació sistèmics que pateixen les dones i malgrat que la seva principal font d'ingressos són les rendes del treball, **les dones presenten un risc de pobresa més alt que els homes quan estan ocupades** (un 14%, davant d'un 11,6%). És a dir, l'accés al mercat de treball és part de la solució per fer front als elements de la feminització de la pobresa, però, alhora, requereix una reformulació perquè pugui ser una solució efectiva.

La **distribució dels recursos econòmics entre dones i homes** és un dels criteris fonamentals que ens indica fins a quin punt una societat és equitativa o no en termes de gènere. L'Ajuntament, com a òrgan redistribuïdor de recursos, té una gran responsabilitat i una posició de privilegi per fer avançar en la igualtat de gènere a partir d'aquestes pràctiques. Per garantir que els pressupostos afavoreixen la igualtat, cal revisar la despesa pública, el procés pressupostari i la política fiscal des d'una perspectiva de gènere.

En aquest marc, les dades revelen que la despesa anual general que l'Ajuntament destina al personal de Capítol 1, és a dir, personal funcionari, laboral i polític de l'Ajuntament de Barcelona (excloent despeses de personal d'altres ens com organismes autònoms o empreses municipals, i excloent també el personal externalitzat) mostra una diferència important en funció del sexe. **En aquest sentit, dues terceres parts de la despesa es dirigeixen a homes i una tercera part a dones. Aquest fet, en part, s'explica perquè, hi ha més homes que dones a l'organització. Però, tot i així, les dones són un 36,04% de les persones que treballen a l'Ajuntament, i reben un 32,19% de la despesa en Capítol 1.** Per contra, els homes representen el 63,96% de la plantilla i, en canvi, reben el 67,18% de la despesa. Per tant, les dones estan lleument infrarepresentades en la despesa.

Pel que fa al temps i la conciliació, sabem que la salut i les cures a les altres persones i a una mateixa són factors que afecten de forma directa la qualitat de vida de les persones i que, en cas de manca, són elements generadors de pobresa.

En aquest sentit, hi ha una **distribució desigual entre homes i dones a l'hora d'assumir les cures de les persones dependents**. Les mancances en sanitat, en educació, en dependència, en assistència a la vulnerabilitat, a la violència, etc. estan transferint a les dones totes aquestes tasques que l'Estat deixa d'assumir. Pel que fa a les hores setmanals dedicades a les tasques de

⁴ Veure més dades a: "Estratègia contra la feminització de la pobresa i la precarietat a Barcelona. 2016-2024". Regidoria de Feminismes i LGTBI. Departament de Transversalitat de Gènere- CIRI. Ajuntament de Barcelona.

la llar, el 58% dels homes hi dediquen entre 1 i 20 hores, mentre que el 73,2% de les dones hi dediquen entre 10 i 40 hores o més.⁵

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

La proposta de text articulat de *Reglament per a la Igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona* té per objecte l'establiment d'un règim jurídic que integri la igualtat de gènere a nivell municipal, en el marc de les normes internacional, europea, estatal i de la comunitat autònoma de Catalunya. El Reglament estableix els principis que han de regir l'actuació dels òrgans de govern i gestió de l'Ajuntament de Barcelona en matèria d'igualtat de gènere, així com els serveis municipals que s'han d'oferir en l'àmbit de les seves competències, i totes les mesures que s'han d'adoptar per incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i les actuacions municipals que es contemplen en el seu àmbit d'aplicació.

L'avantprojecte de Reglament treballa sobre tres dels grans eixos que incideixen en la igualtat de gènere: la distribució dels recursos econòmics, la distribució equitativa en els llocs de decisió, i les àrees del bon govern i els instruments de canvi institucional que la determinen des de la transversalitat de gènere. El Reglament també posa el focus en l'àmbit econòmic, per ser aquest un espai cabdal per assolir transformacions d'arrel i on els poders públics han d'incidir per aconseguir una redistribució equitativa dels recursos. A més, es preveuen mecanismes que afecten el mercat laboral, aquest eix posa l'accent en temàtiques que fins ara han estat excloses de l'agenda política, especialment l'economia de les cures i els processos de sosteniment de la vida. Per tal d'incidir en el funcionament del sistema reproductiu i productiu, també s'inclouen en aquesta línia, els pressupostos de l'Ajuntament de Barcelona i es preveuen mecanismes per incloure el gènere en tot el procés pressupostari. Així mateix, la normativa integra l'aposta per garantir una distribució equilibrada de dones i homes en els llocs de decisió, com a palanca central per garantir la igualtat de gènere en l'organització del Consistori.

4.3. Previsió de resultats

La proposta de Reglament per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, estableix i regula mecanismes i 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 municipal.

En aquest sentit, **es preveu que l'aplicació de la normativa propiciarà un impacte positiu respecte a la igualtat de gènere.**

5. VALORACIÓ DE L'IMPACTE DES DELS GRUPS I ENTITATS DE DONES I/O FEMINISTES

⁵ "Estratègia contra la feminització de la pobresa i la precarietat a Barcelona. 2016-2024". Regidoria de Feminismes i LGTBI. Departament de Transversalitat de Gènere- CIRDA. Ajuntament de Barcelona.

Tal i com es constata en el propi text del Reglament, el projecte normatiu 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. Partint d'aquest reconeixement al moviment feminista de la ciutat la Regidoria de Feminismes i LGTBI aposta per generar espais de participació, que deixin marge a la coproducció en el procés d'elaboració d'aquesta normativa.

Per això, s'ha previst **un procés participatiu** per intentar, a més, revertir una de les debilitats centrals de la transversalitat en l'àmbit estatal i internacional, que és la seva aplicació excessivament tecnocràtica i burocratitzada, que sovint exclou les dones del procés de presa de decisions.

La Regidoria de Feminismes i LGTBI, conjuntament amb la Direcció de serveis de Democràcia Activa i Descentralització, ha previst un procés participatiu, que tindrà lloc els mesos de juny i juliol de 2018, per a la revisió del projecte de Reglament per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona. Aquest procés consistirà en **l'habilitació de 3 espais de participació presencials**:

- En el primer hi participaran les membres del Grup de treball de Transversalitat de Gènere del CDB. I la invitació a participar es fa extensiva a totes les entitats del CDB que també vulguin participar, així com a les persones que integren el Consell LGTBI i el Consell de Ciutat. En aquesta trobada es podrà estudiar l'impacte de gènere d'aquest Reglament a partir de la valoració dels grups i entitats de dones i/o feministes, així com recollir propostes de millora del mateix.

En paral·lel a aquesta sessió presencial, s'habilitarà la possibilitat de **participar virtualment**, per tal de facilitar que arribin les veus de totes les dones que per dificultats diverses, no ho puguin fer presencialment.

- El segon espai de participació consistirà en una sessió de treball amb persones expertes en la matèria (associacions de dones juristes i jutgesses, grups de recerca, grup de dones o comissions de treball per a la igualtat de gènere de determinats col·legis professionals, etc). En aquesta trobada es pretén reflexionar jurídicament sobre el contingut i l'estructura de la normativa.

- La tercera trobada es planteja com a sessió de retorn a totes les persones que han participat del procés participatiu per l'elaboració del Reglament per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona. Es proposa una presentació de l'última versió del Reglament, després de les diferents sessions de treball presencial, les aportacions del procés on-line i les dels grups polítics.

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 entre dones i homes en el seu àmbit d'aplicació, així com de la seva contribució als objectius de les



polítiques d'igualtat, es determina que **l'impacte de gènere de l'aplicació del Projecte Normatiu "Reglament per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona" és positiu.**

Aquest informe d'impacte de gènere ha estat elaborat per l'equip del Departament de Transversalitat de Gènere i el CIRD – Centre per la Igualtat i Recursos per a les Dones.



Ajuntament
de Barcelona

Departament de Transversalitat
De Gènere

Cap del departament de Transversalitat de Gènere

Barcelona, 12 juny de 2018