



**Ajuntament
de Barcelona**

Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps
Gerència Municipal

INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE

**Projecte normatiu de modificació del Reglament per a
l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona**

18IIG/2022



ÍNDEX

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	7
4. ANÀLISI D'IMPACTE DE GÈNERE.....	8
5. VALORACIÓ GLOBAL DE L'IMPACTE DE GÈNERE.....	10

VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE

La valoració de l'impacte de gènere del *projecte normatiu de modificació del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona* determina que és **transformador de desigualtats, en grau molt positiu**.

0. INTRODUCCIÓ

El present document és un Informe d'Impacte de Gènere (IIG, d'ara endavant) del *projecte normatiu de modificació del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona*.

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 mateix **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: *Projecte normatiu de modificació del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona*

Categoria: Reglament.

Òrgan responsable: Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, Gerència Municipal.

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.

Àmbit d'aplicació: 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 2021-2025 i les polítiques de l'Ajuntament.

Al desembre del 2015 es va aprovar 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 buscaven incorporar l'equitat de gènere en tot el funcionament i gestió de l'Ajuntament de Barcelona, així com en totes les polítiques municipals, tant dels districtes, com de les àrees de l'Ajuntament.



En aquest sentit, un dels objectius que fixava la Mesura de Govern era la consolidació d'un marc normatiu ampli i aglutinador de les normes de gènere actuals. I és aquí on s'emmarca l'aprovació del *Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona* al desembre de 2018.

Tres anys i mig després, per a l'elaboració de l'actual **projecte normatiu de modificació del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona**, 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 fonamentalment a l'**Eix 1. "Canvi institucional"**, del Pla.

Aquest eix s'orienta a **consolidar el canvi organitzatiu endegat en l'anterior Pla per la justícia de gènere (2016-2020) per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament, les pràctiques, els instruments de gestió pública i la cultura del consistori**. Es tracta d'un eix de treball intern de la institució per impulsar un bon govern en termes d'equitat de gènere. Per això, abasta fins a tretze àmbits diferents que segueixen les directrius d'aplicació de la transversalitat de gènere tot i que busquen ampliar l'actuació a noves fases i nous continguts del procés de polítiques públiques, fins ara poc explorats des d'aquesta perspectiva.

A continuació es descriuen els àmbits del PJG que estan vinculats amb les propostes de modificació del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona:

- **Sistemes d'informació**, que vetlla per disposar de dades i sistemes d'informació municipals que no continguin biaixos de gènere. I entre els seus objectius es troba:
 - *"Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en la recollida, tractament i explotació de dades internes i externes, incorporant altres variables a més del sexe".*
- Tres àmbits orientats a la **incorporació de la perspectiva de gènere en tot el cicle de la política pública**: des del disseny, amb l'àmbit d'incorporació de la perspectiva de gènere a la normativa, plans i programes, passant per la implementació amb l'àmbit d'Implementació de polítiques, plans i programes, fins a l'avaluació amb l'àmbit de l'avaluació de polítiques, plans i programes.

Entre els seus objectius es destaca:

 - *"Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere de plans, programes i normativa municipal"*
 - *"Generar coneixement i metodologia per avaluar polítiques, plans i programes municipals amb perspectiva de gènere."*
- **Estructures institucionals**, que promou l'impuls d'estructures en el consistori que fomentin la igualtat de gènere i la representació i la participació paritària de dones i homes en tots els àmbits de presa de decisions.

Un dels objectius d'aquest àmbit és:



- *“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.

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 17/2020, del 22 de desembre, de



modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar 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. Ús no sexista del llenguatge.

El Reglament segueix els criteris sobre la utilització d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu que estableixen les *Directrius per a l'elaboració de les normes municipals*, en el seu article 123,¹ així com la "Guia d'ús no sexista del llenguatge"² i la "Guia de comunicació inclusiva"³ de l'Ajuntament de Barcelona.

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

Tal com es constata en el propi text del Reglament, aquesta norma 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,

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>

² Veure: <http://ajuntament.barcelona.cat/bcnantimasclista/ca/prevenir-i-actuar/guia-de-llenguatge-no-sexista>

³ Veure: <https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/>

durant l'elaboració del Reglament es van generar espais de participació, deixant marge a la coproducció en el procés d'elaboració d'aquesta normativa.

En concret, en l'elaboració del Reglament per a l'equitat de gènere, al 2018 es van habilitar diferents moments participatius (tant virtuals com presencials). Per una banda, es va obrir un període de consulta pública del projecte normatiu per part de tota la ciutadania; i per l'altra, es va habilitar un procés de participació per tal que el projecte de Reglament es pogués treballar 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.

Finalment, en l'elaboració d'aquest projecte de modificació del Reglament també s'han habilitat espais de participació durant el 2022, per tal que, fonamentalment, el Consell de Dones de Barcelona, el Consell LGTBI; així com també alguns sindicats, grups polítics amb representació al Consistori, i la ciutadania en general puguin participar revisant la proposta i fent-ne aportacions.

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*".⁴

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.

⁴ Definició proposada per Mieke Verloof dins el Grup d'Expertes del Consell d'Europa. (Grup d'especialistes en Mainstreaming (EG-S-MS). *Mainstreaming de gènere. Marco conceptual, metodologia y presentación de buenas prácticas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, 1999.)



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 la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, la Direcció de Feminismes i LGTBI, les tècniques de Feminismes i LGTBI, les Unitats de Transversalitat de Gènere, el Departament d'Igualtat a la Gerència de Persones i Desenvolupament organitzatiu, la Direcció de Serveis d'Envel·liment i Cures, entre d'altres.

Al desembre de 2018 es va aprovar el *Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona*, que pretenia ser, en l'àmbit local, un marc normatiu únic que aglutinés tots aquests mecanismes, que actualitzés i reforçés 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. Després de més de 3 anys d'implementació es proposa aquest projecte normatiu de modificació del REG, per tal de millorar-lo, i facilitar la seva implementació efectiva.

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

Fent un anàlisi del contingut del *projecte normatiu de modificació de Reglament per a la l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona* es constata que, aquest projecte normatiu incorpora elements que tenen per objecte millorar el propi REG i facilitar-ne la seva implementació efectiva, contribuint així a l'objectiu principal de la norma que és la transformació de desigualtats de gènere.

A continuació es resumeixen les modificacions que proposa el projecte normatiu en qüestió:

- 1) El Preàmbul i l'article 14 es modifiquen per tal d'actualitzar el marc normatiu vigent en matèria de gènere i així aportar seguretat jurídica a l'aplicació del REG.
- 2) Es modifica l'article 9 relatiu als informes d'impacte de gènere. En concret, el projecte normatiu treu la referència (que apareixia a l'article 9) als informes d'impacte de gènere de planejament urbanístic (article 9.3), i en substitució s'incorpora un nou article 9 bis que amplia el contingut de l'antic apartat 9.3, facilitant la implementació efectiva d'aquest mecanisme que permet analitzar l'impacte de gènere dels plans urbanístic i fer-ne propostes de millora si s'escau.
- 3) A l'article 16 es proposa l'addició dels "formularis" en l'apartat a) d'aquest article, ja que són un instrument de recollida de dades molt recurrent, que s'havia obviat en l'anterior versió del REG, i es considera que des de l'Ajuntament s'ha de vetllar per la seva uniformització i adequació a la normativa en matèria de gènere.
- 4) La modificació de l'apartat 3 de l'article 18 del REG proposa preveure la garantia de paritat de gènere també en el nomenament dels o de les membres dels òrgans de direcció dels organismes públics, societats mercantils o entitats dependents o



vinculades a l'Ajuntament de Barcelona. És una proposta necessària i transformadora de desigualtats, tenint en compte que pretén contribuir a millorar la representació per sexe en els Consells d'Administració i/o Consells Rectors del conjunt d'ens en què l'Ajuntament participa, que al 2021 era la següent: 901 càrrecs en total, dels quals 298 són dones (33,07%) i 603 són homes (66,93%).

- 5) Finalment, el projecte normatiu modifica l'article 25.2 relatiu a la composició de la Comissió de seguiment del Reglament, incorporant personal tècnic a la Secretaria, per tal de reforçar-la tècnicament i, així, facilitar i agilitzar el seu funcionament. A més, es proposa modificar l'article 25.3, per tal d'establir la celebració d'una reunió ordinària anual de seguiment de la Comissió, on es presentarà l'informe de seguiment anual sobre la implementació i compliment del REG. Aquesta modificació pretén adaptar el text normatiu a la pràctica de més de 3 anys d'implementació, que mostra que per dur a terme aquesta tasca no són necessàries dues reunions, com disposa actualment el REG. No obstant, s'afegeix la previsió de celebracions de reunions extraordinàries, si s'escau.

4.3. Previsió de resultats.

Fruit de l'anàlisi de la proposta normativa, com s'ha esmentat a l'apartat anterior, es constata que el *projecte normatiu de modificació del Reglament per a l'equitat 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.

I, en concret, les propostes de modificació milloren el text del REG i es preveu que facilitin la seva implementació efectiva. En aquest sentit, **es preveu que l'aplicació de la normativa tingui un impacte transformador de les desigualtats de gènere.**

5. 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 que l'aplicació del *projecte normatiu de modificació del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona* **és transformador de desigualtats de gènere, en grau molt positiu.**



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

Barcelona, 24 d'agost de 2022

Laura Àlvarez Rodríguez

Tècnica

Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps

Vist i plau:

**Sonia Ruiz
Garcia - DNI**
[Redacted]
(AUT)

Signat digitalment per
Sonia Ruiz Garcia - DNI

[Redacted]
Data: 2022.08.24
11:17:25 +02'00'

Sonia Ruiz García

Directora

Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps

Gerència Municipal

Ajuntament de Barcelona