



**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 D'HONORS I DISTINCIONS DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA”**

**Codi: 44IIG/2021**



## ÍNDEX

---

VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE.....	2
1. INTRODUCCIÓ.....	2
2. IDENTIFICACIÓ I DESCRIPCIÓ DE LA NORMA .....	3
3. VINCULACIÓ AMB OBJECTIUS PROGRAMÀTICS I DISPOSICIONS NORMATIVES EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE.....	3
4. ANÀLISI D'ASPECTES FORMALS I METODOLÒGICS .....	5
5. ANÀLISI D'IMPACTE DE GÈNERE.....	6
6. VALORACIÓ GLOBAL DE L'IMPACTE DE GÈNERE.....	7
7. PROPOSTES DE MODIFICACIÓ I RECOMANACIONS .....	8

**VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE**

---

La valoració de l'impacte de gènere del projecte normatiu de "Modificació del Reglament d'honors i distincions de l'Ajuntament de Barcelona" estima que és **transformador de desigualtats de gènere, en grau molt positiu.**

**1. INTRODUCCIÓ**

---

El present document és un Informe d'Impacte de Gènere del projecte de "Modificació del Reglament d'honors i distincions de l'Ajuntament de Barcelona". Amb anterioritat a aquest informe se'n va elaborar un de provisional, que contenia propostes de modificació de la versió inicial del projecte normatiu (vegeu document amb codi 29PIG/2021).

Els Informes d'Impacte de Gènere analitzen les necessitats pràctiques de les persones contemplat 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 i normatives. 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 de 2015. 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.*

Més específicament, el **Reglament per a l'Equitat de Gènere a l'Ajuntament de Barcelona (2019)**<sup>1</sup> estableix el **caràcter obligatori dels Informes d'Impacte de Gènere de les propostes**

---

<sup>1</sup> Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona (2019):  
[https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/112184/5/GM\\_reglament\\_equitat\\_genere.pdf](https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/112184/5/GM_reglament_equitat_genere.pdf)



**normatives (article 9).** Per donar compliment a aquesta obligació, 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 té la normativa 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.

Per a la valoració global de l'impacte de gènere dels projectes normatius, les categories que s'han establert a la metodologia són les següents:

- Norma reproductora de desigualtats de gènere, en grau lleugerament negatiu o molt negatiu;
- Norma transformadora de desigualtats de gènere, en grau lleugerament positiu o molt positiu.

## **2. IDENTIFICACIÓ I DESCRIPCIÓ DE LA NORMA**

---

**Nom:** Modificació del Reglament d'honors i distincions de l'Ajuntament de Barcelona.

**Categoria:** Reglament.

**Òrgan responsable:** Direcció de Serveis de Relacions Institucionals.

**Finalitat:** Determinar els honors i les distincions que l'Ajuntament de Barcelona pot concedir amb la finalitat de premiar especials mereixements, serveis extraordinaris, treballs valuosos i l'excel·lència en qualsevol dels aspectes cultural, científic, artístic, esportiu, econòmic, professional, social, polític, o per premiar aportacions singulars a la Ciutat de Barcelona, així com regular el procediment per atorgar aquests honors i distincions.

**Població destinatària:** Persones i òrgans participants en el procés de regulació, convocatòria, difusió, valoració i atorgament d'honors i distincions de l'Ajuntament de Barcelona.

## **3. VINCULACIÓ AMB OBJECTIUS PROGRAMÀTICS I DISPOSICIONS NORMATIVES EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE**

---

### **3.1. Vinculació amb objectius del Pla per la Justícia de Gènere 2016-2020.**

En el marc del Pla per la Justícia de Gènere (2016-2020) s'inclou, com àmbit estratègic dins l'eix de canvi institucional, la **"Igualtat en premis i distincions (àmbit A8)"**.

En aquest àmbit d'actuació municipal s'exposa que els premis i les distincions públiques són mecanismes de reconeixement i, moltes vegades, també de distribució de recursos econòmics. Atenent a aquestes funcions, resulta essencial que tant la definició de l'objecte dels premis i les distincions com els criteris de concessió i els processos de decisió —incloent-hi la



composició del jurat— tinguin en compte criteris de gènere. Per això, com a objectiu general de l'àmbit s'estableix el "Promoure que els premis i les distincions públiques, com a mecanismes de reconeixement i de distribució de recursos econòmics, tinguin en compte criteris d'igualtat de gènere".

En els propers mesos està prevista la presentació del nou Pla per la Justícia de Gènere (2021-2025) en què els premis i les distincions es mantindran com un dels àmbits estratègics de treball dins l'eix de canvi institucional.

### **3.2. Vinculació amb disposicions normatives en matèria d'igualtat de gènere i d'òrgans consultius i de participació.**

En compliment del que disposa la *Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat de dones i homes* (article 15), i la *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes* (articles 1, 3 i 6), el present Reglament s'hauria de planificar tenint en compte que els poders públics han d'incorporar la igualtat de dones i homes com a principi d'actuació transversal. I tal com disposa l'article 3 de la Llei catalana d'igualtat (Llei 17/2015) **els poders públics s'han de regir pel principi de democràcia paritària**, i això comporta promoure "*la representació paritària en la composició dels òrgans col·legiats, de direcció, de participació, de representació, consultius, tècnics i científics, en els tribunals i en els espais de presa de decisions.*"

A banda d'aquest marc normatiu estatal i autonòmic, en l'àmbit local **la Carta municipal de Barcelona** (1998) estableix que "*l'Ajuntament de Barcelona ha de promoure totes les accions i tots els serveis que facilitin la integració i la participació de la dona en la societat i evitin la discriminació per raó de sexe*" (art. 112). A més, en el seu article 44 estableix que **la ciutat de Barcelona ha de reconèixer les activitats, les realitzacions o les trajectòries de persones i entitats que ho mereixin.**

El procediment d'atorgament de medalles, títols o distincions està expressament regulat en el Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals, en el qual s'estableix la competència del Ple per a l'atorgament d'aquestes distincions, així com la necessitat de regulació d'aquest procediment en un reglament especial. En conseqüència, en ús de les atribucions dels ajuntaments establertes en els articles 50.24, 189, 190 i concordants del Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals, aprovat per Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, l'Ajuntament de Barcelona va aprovar en data 29 de juny de 2012 un Reglament d'Honors i Distincions, amb l'objecte d'establir les diferents tipologies d'honors i distincions de la ciutat de Barcelona per reconèixer i honorar aquells ciutadans i ciutadanes, institucions i entitats que hagin excel·lit en els seus respectius àmbits i hagin contribuït al prestigi de la ciutat de Barcelona i dels valor ciutadans que la defineixen i li són propis. Després de nou anys de funcionament del reglament fins ara vigent, s'ha considerat necessari, a la llum de l'experiència, actualitzar-lo.



D'altra banda, el **Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona** a l'article 18, relatiu a la representació política i composició d'òrgans municipals, estableix que:

1. Tal com estableix la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la representació i la participació paritària de dones i homes en tots els àmbits de presa de decisions és un requisit necessari per a assolir una societat realment democràtica. A tals efectes, **l'Ajuntament de Barcelona ha de prendre les mesures que calguin i adoptar les estratègies apropiades per a garantir-ho.**

2. A efectes del present Reglament, i d'acord amb la normativa vigent, s'entén com a composició paritària aquella situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

**3. La representació o composició paritària ha d'afectar** a la composició de les Comissions, càrrecs de lliure nomenament (inclosos càrrecs gerencials), al personal eventual (especialment assessors/ores i comissionats/ades), la composició de **tot tipus de jurats de selecció i atorgament de premis i distincions**, consells i òrgans de participació.

4. La representació o composició paritària s'ha de garantir en tots òrgans en què la designació de les persones membres sigui directa.

5. Excepcionalment i, amb l'informe favorable de la Comissió de Seguiment del present Reglament, es podrà justificar la no aplicació del criteri de representació equilibrada en els següents casos: a) Quan existint una representació de dones superior al 60%, aquesta es consideri concordant a l'objectiu de corregir la històrica situació de desigualtat que han sofert les dones derivada de la seva infra-representació en els àmbits de presa de decisions. b) Quan es tracti d'òrgans en els quals la designació de les persones integrants sigui indirecta o es faci en funció del càrrec i/o quan aquesta designació sigui realitzada per diverses institucions o organitzacions. En aquest cas, el criteri de representació equilibrada s'intentarà aplicar en la mesura del possible.

6. Totes les excepcions a aquest mandat s'han de justificar de manera objectiva i raonable davant la Comissió de Seguiment del Reglament, la qual valorarà aquestes excepcionalitats i les farà públiques.

I en l'article 15, relatiu a la comunicació inclusiva, estableix que:

En els eventuais contractes de serveis que puguin celebrar-se per a la realització de comunicacions escrites, gràfiques o audiovisual, en les **bases de convocatòries de premis i distincions**, beques o concursos que es convoquin, s'inclouran les previsions que siguin oportunes per tal de complir amb els deures establerts en el present article.

## **4. ANÀLISI D'ASPECTES FORMALS I METODOLÒGICS**

---

### **4.1. Ús del llenguatge.**

Quant al redactat del projecte normatiu, es constata que **es fa un ús inclusiu i no sexista del llenguatge**. En comparació amb la versió inicial del text, en què en alguns casos es feia ús del masculí genèric (*els habitants, els guardonats, els consellers, els membres, etc.*), en la versió



actual aquests expressions han estat substituïdes per formes neutres o desdoblades (ex: *la ciutadania, les persones guardonades, els consellers i conselleres*, etc.).

#### **4.2. Participació de grups de dones o 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 (2015)-, al seu article 141 tenen en compte la importància de la participació ciutadana en l'elaboració de normativa municipal. 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 (vinculades a l'àmbit específic d'actuació de la present norma); és a dir, si s'ha tingut en compte la seva veu en el disseny de la norma.

En el cas del projecte que ens ocupa, no ens consta que s'hagin habilitat espais de participació o consulta a grups de dones o feministes en l'elaboració del projecte normatiu.

Amb tot, cal tenir en compte que es tracta d'una modificació parcial d'un Reglament ja existent. En aquest sentit, cal tenir present que segons el Reglament de Participació Ciutadana de l'Ajuntament de Barcelona (2017), l'impuls de processos participatius serà preceptiu amb ocasió de l'aprovació de "ordenances i reglaments municipals de rellevància ciutadana especial. Quan es tracti d'una modificació puntual o d'abast limitat d'ordenances i reglaments no serà preceptiu impulsar el procés participatiu" (art.37).

## **5. ANÀLISI D'IMPACTE DE GÈNERE**

---

### **5.1. Diagnòstic sobre l'àmbit d'actuació.**

Des de l'any 2018 s'elabora un **mapeig i anàlisi** del conjunt de premis i distincions que atorga l'Ajuntament (135 premis i 5 distincions identificades, incloent els de ciutat i els de districte) i s'ha elaborat una metodologia específica per avaluar-ne l'impacte de gènere.

L'anàlisi de les dades obtingudes constata que entre 2018 i 2020 **les dones han guanyat més premis i distincions que els homes** (entorn el 60% cada any) però que, tanmateix, els premis amb **més dotació econòmica i amb més visibilitat mediàtica han recaigut** majoritàriament en **homes**. Així mateix, els darrers tres anys, **els jurats dels premis** que atorga l'Ajuntament de Barcelona **han estat paritaris**, amb un presència femenina igual o lleugerament superior al 50%.

Així doncs, si bé les dades posen de manifest que s'ha avançat en l'assoliment de la paritat de gènere tant en els jurats com en l'atorgament de premis i distincions de l'Ajuntament de Barcelona, la distribució entre dones i homes varia en funció de la tipologia, la temàtica, l'àmbit territorial, la visibilitat mediàtica i la dotació econòmica. En aquest sentit, les dones



acostumen a rebre més reconeixements en l'àmbit del districte, en temàtica de gènere i amb menor visibilitat i menor dotació econòmica. Per tant, resulta estratègic **avançar en aspectes de tipus més qualitatiu com, per exemple, l'avenç de les dones en reconeixements d'àmbit de ciutat, en reconeixements menys vinculats a temàtiques de gènere i en reconeixements amb més visibilitat mediàtica.**

### 5.2. Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere en el projecte.

Es constata que el projecte normatiu de "Modificació del Reglament d'honors i distincions de l'Ajuntament de Barcelona" presenta nombrosos elements que, potencialment, poden contribuir a revertir desigualtats de gènere:

- 1) En l'exposició de motius s'estableix que el nou redactat inclogui entre els seus objectius el de "**promoure la paritat de gènere i l'equitat**".
- 2) En l'article 1 (Objecte i finalitat) es concreten els principis rectors per l'atorgament d'honors i distincions, i s'afegeix un paràgraf que estipula que un dels principis als quals atindrà la concessió d'honors i distincions és el de "**paritat pel que fa al gènere, així com d'igualtat d'oportunitats** de les persones que, per la seva tasca, siguin mereixedores d'aquestes distincions".

### 5.3. Previsió de resultats.

Fruit de l'anàlisi de la proposta normativa, exposada als apartats anteriors, es considera que el Reglament inclou diversos elements que poden impactar de manera positiva en la transformació de les desigualtats de gènere descrites en la diagnosi.

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

---

A partir de l'anàlisi de la incidència del projecte de 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, s'estima que l'aplicació del projecte de "Modificació del Reglament d'honors i distincions de l'Ajuntament de Barcelona" és **transformador de desigualtats de gènere, en grau molt positiu.**

VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE			
Reproductor de desigualtats		Transformador de desigualtat	
Molt negatiu	Lleugerament negatiu	Lleugerament positiu	Molt positiu
			<b>X</b>



Com s'ha esmentat, amb anterioritat a aquest informe se'n va elaborar un de provisional, que contenia propostes de modificació de la versió inicial del projecte normatiu (vegeu document amb codi 29PIG/2021). **La incorporació d'aquelles propostes de modificació en la versió actual del projecte ha motivat que la valoració d'impacte de gènere hagi passat de "lleugerament positiu" a "molt positiu".**

Feta aquesta valoració, a continuació s'aporten recomanacions per tal que l'actual i futures modificacions del Reglament, així com el seu desplegament, tinguin un impacte que resulti encara més transformador des de la perspectiva de gènere.

## 7. PROPOSTES DE MODIFICACIÓ I RECOMANACIONS

---

Amb base a l'anàlisi exposada, es plantegen les següents recomanacions:

### A) SOBRE ASPECTES FORMALS I METODOLÒGICS (SECCIÓ 4 DE L'INFORME):

#### Participació

A efectes d'incorporar la veu de grups de dones o feministes, es poden celebrar sessions de treball en espais com els Consells de Dones, o de Feminismes i LGTBI; o bé que en espais genèrics, com consultes online o el Consell de Ciutat, s'incorpori l'enfocament de gènere i les necessitats de les dones. En el cas dels honors i les distincions, **es podria celebrar una sessió de treball en el marc del Consell de les Dones de Barcelona a l'efecte de recollir propostes per a una materialització concreta i efectiva dels principis de "paritat de gènere i equitat" que reconeix el Reglament.**

### B) SOBRE L'IMPACTE DE GÈNERE (SECCIÓ 5 DE L'INFORME):

#### Representació paritària

En l'articulat d'aquest Reglament no correspon (atès el seu caràcter generalista) però **quan es facin comunicacions a les diferents àrees, districtes i grups polítics municipals, es recomana especificar el caràcter obligatori de la paritat i el seu significat quantitatiu (un mínim del 40% de cada sexe).** Això darrer és rellevant atès que el significat de la paritat que estableix la Llei 17/2015 (un mínim del 40% de cada sexe) difereix del que sovint s'interpreta en el llenguatge quotidià i en el matemàtic (50%-50%).<sup>2</sup>

En aquesta línia, una de les alternatives quan s'hagi de concretar la paritat en l'atorgament de reconeixements seria **que el càlcul de paritat de les medalles tingui en compte diverses**

---

<sup>2</sup> El *Diccionari de la llengua catalana* de l'Institut d'Estudis Catalans recull que la paritat és la "igualtat entre dos termes". Per proximitat lingüística amb el castellà, també cal tenir en compte que el diccionari de la RAE identifica l'adjectiu paritari amb "número igual".



**edicions.** Per exemple, no requerir la paritat cada any (ex: no és possible si només s'atorga una medalla anualment) sinó per al conjunt d'anys del mandat polític.

L'adopció de les anteriors recomanacions permetria que l'actual i futures modificacions del Reglament, així com el seu desplegament, tinguin un impacte que resulti més transformador des de la perspectiva de gènere.

RAUL LOPEZ  
CANCHO - DNI

2021.09.14  
'00'02+ 15:03:02

Raül López Cancho

Tècnic de la Direcció de Serveis de Gènere i  
Polítiques del Temps  
Gerència Municipal

Sonia Ruiz  
Garcia - DNI

(AUT)

Signat digitalment  
per Sonia Ruiz  
Garcia - DNI

Data: 2021.09.14  
16:39:47 +02'00'

Vist i plau,  
Sonia Ruiz García

Directora de Serveis de Gènere i  
Polítiques del Temps  
Gerència Municipal