



AVANTPROJECTE DE CODI ÈTIC I DE CONDUCTA DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE

L'anàlisi d'impacte de gènere és un mètode d'implementació de la transversalitat de gènere, una eina d'avaluació ex – ante.

Segons l'article 140 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, 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).

En l'actualitat, el Departament de Transversalitat de Gènere està treballant en una metodologia pròpia per a l'Ajuntament de Barcelona per donar resposta sistemàtica a les Directrius per a l'elaboració de les normes municipals. Mentre aquesta no estigui finalitzada, la revisió de la normativa es portarà a terme a partir del mètode proposat per la Comissió Europea i recollit en la "*Guía para la evaluación del impacto en función del género*" (2005). Aquest breu manual ha estat la 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 molts altres organismes de l'Estat i internacionals.

Per tant, a l'hora de revisar l'**Avantprojecte de Codi Ètic i de Conducta de l'Ajuntament de Barcelona** entenem que hem de comparar i apreciar, en relació a criteris pertinents de gènere, la situació i la tendència actual de les desigualtats de gènere – de les dones i els homes - amb l'evolució que es pot esperar com a resultat de la introducció del projecte proposat. Això vol dir analitzar:

- Resultat o efecte que sobre dones i homes té l'Avantprojecte de Codi Ètic i de Conducta
- Com l'Avantprojecte de Codi Ètic i de Conducta contribueix a acabar amb les desigualtats de gènere, a perpetuar-les i/o a aprofundir-les



Fonamentació i objecte de l'informe

L'avantprojecte de Codi Ètic i de Conducte revisat (versió de 21 de març de 2016) té per objecte "fixar els principis, els valors ètics i les normes de conducta que, en l'exercici de les seves funcions i competències que tinguin atribuïdes, han d'observar els càrrecs electes, els titulars dels òrgans superiors i directius, i el personal eventual de l'Ajuntament, així com els òrgans de govern i els càrrecs directius depenents d'aquest Ajuntament; i regular el sistema de seguiment i avaluació del Codi per garantir la seva eficàcia".

Entenem que l'anàlisi de gènere és pertinent perquè, en primer lloc, la proposta afecta a la vida de persones, específicament a un col·lectiu com és el del personal directiu, polític i eventual d'un govern local. En aquest col·lectiu, de forma especial en el sector directiu, les diferències entre dones i homes són molt rellevants pel que fa a l'accés i el manteniment. Existeixen diferències entre dones i homes en els nivells organitzatius als que fa referència aquest Codi. En aquest sentit, cal tenir en compte que segons el Pla d'Igualtat d'Oportunitats (2015-2019) de l'Ajuntament de Barcelona, en el nivell 28 la presència d'homes i dones és poc equilibrada (40 dones, 62 homes). I en el nivell 30 hi ha una presència masculina hegemònica (9 dones i 37 homes). Per tant, el codi ètic afecta a més homes que a dones en aquest sector. En segon lloc, les conductes de les persones subjectes al Codi Ètic incideixen tant en el seu personal a càrrec, com en la ciutadania en general receptora de les decisions polítiques del col·lectiu.

L'article 5 del Codi que enumera els principis ètics que han de regir les funcions del personal esmentades amb anterioritat inclou la garantia de tracte a totes les persones, evitant tota discriminació per raó de gènere i de sexe en el seu punt c). A més també incorpora l'impuls d'accions dirigides a potenciar i garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

L'article 9 es refereix a les normes de conducta relatives a la gestió del personal de les persones subjectes al Codi. En aquest punt es destaca que s'ha de vetllar per reduir i eliminar les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, a més de no incórrer en aquestes conductes. Les persones subjectes al Codi han de garantir l'activació dels protocols corresponents un cop detectats casos que poden afectar la dignitat i el benestar dels/les treballador/es. Així mateix, han de facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral sense detriment de la promoció professional i vetllar perquè les relacions amb les persones empleades públiques es desenvolupin en horaris que



permetin, en termes d'igualtat d'oportunitats, el desenvolupament professional, la compatibilització de la vida laboral i personal, i la millora de la qualitat de vida.

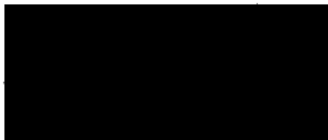
A més, el Codi en el seu article 16 estableix un Comitè d'Ètica amb una composició paritària. Com el Comitè és de 5 membres s'entén que, en cap cas, pot haver-hi més de tres persones d'un mateix sexe.

Per últim, el llenguatge que s'ha fet servir en l'avantprojecte de Codi Ètic i de Conducta no és ni exclouent ni sexista.

Per tot això, s'entén que l'impacte de gènere potencial d'aquesta normativa reduirà les desigualtats de gènere.

Barcelona, 11 d'abril de 2016

Cap del Departament de Transversalitat de Gènere



Sonia Ruiz García