

# PRESSUPOST



Ajuntament  
de Barcelona

2018

Informe d'impacte de gènere del  
pressupost

---

PRESSUPOST

2018





# Índex

<b>1</b>	<b>Presentació.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Marc programàtic i normatiu .....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Objectius de l'informe i context.....</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Anàlisi del Capítol 1 .....</b>	<b>11</b>
4.1	Despesa total que l'Ajuntament destina a dones i homes.....	12
4.2	Anàlisi de bretxa salarial entre homes i dones a l'Ajuntament .....	17
<b>5</b>	<b>Anàlisi dels programes de Ciutat .....</b>	<b>24</b>
5.1	Identificació i descripció del programa.....	24
5.2	Vinculació amb els objectius programàtics en matèria d'igualtat de gènere .....	26
5.3	Anàlisi d'impacte de gènere dels programes.....	28
5.4	Valoració global de l'impacte de gènere del programa.....	31
5.5	Anàlisi d'impacte de gènere del pressupost de ciutat .....	35
<b>6</b>	<b>Anàlisi dels programes del Districte d'Horta-Guinardó.....</b>	<b>41</b>
6.1	Identificació i descripció del programa.....	42
6.2	Vinculació amb els objectius programàtics en matèria d'igualtat de gènere .....	42
6.3	Anàlisi d'impacte de gènere dels programes.....	43
6.4	Valoració global de l'impacte de gènere del programa.....	45
6.5	Anàlisi d'impacte de gènere del pressupost del Districte d'Horta-Guinardó.....	46
<b>7</b>	<b>Conclusions i propostes de millora de l'impacte de gènere.....</b>	<b>52</b>
7.1	Conclusions.....	52
7.2	Propostes de millora pel Capítol 1 .....	56
7.3	Propostes de millora pels Capítols 2 i 4.....	57
<b>8</b>	<b>Annexos .....</b>	<b>60</b>
8.1	Annex I. Guia d'acompanyament per a elaborar la fitxa de programa amb perspectiva de gènere.....	60
8.2	Annex II. Programes seleccionats i accions.....	62
8.3	Annex III. Procés i metodologia.....	67

# 1

## Presentació

---

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. Les administracions públiques, com a òrgans redistribuïdors de recursos, tenen una gran responsabilitat i una posició de privilegi per fer avançar en la igualtat de gènere en aquesta qüestió. Per tant, **per garantir que els pressupostos afavoreixen l'equitat, cal revisar la despesa i ingressos públics i el procés pressupostari des d'una perspectiva de gènere.**

Fins a dia d'avui, les administracions han incorporat l'anàlisi de gènere entre els seus objectius pressupostaris de forma progressiva. Encara queda molt per visibilitzar del diferent efecte que tenen les decisions pressupostàries sobre dones i homes. El primer pas per incorporar aquesta perspectiva és, com explica María Bustelo<sup>1</sup>, el **d'enfrontar la idea de neutralitat en les polítiques, per la via de situar el gènere a l'arrel del propi procés de creació.**

Malgrat l'escassetat de referents en clau nacional i internacional i sobre tot local, l'Ajuntament de Barcelona elabora per segon any consecutiu un informe d'impacte **per conèixer si la despesa municipal té incidència en la igualtat de gènere, si l'augmenta o la disminueix.** L'exercici anterior, es va presentar un primer informe d'impacte de gènere del pressupost en format d'anàlisi preliminar. L'edició d'enguany incorpora millores substancials en els sistemes de recollida de la informació i en l'anàlisi quantitatiu, així com noves conclusions i recomanacions.

El document que teniu a les mans no s'hauria pogut portar a terme sense la implicació i el compromís de gran part de l'Ajuntament de Barcelona. És fonamental posar de relleu que ha estat la feina compartida, entre els òrgans que elaboren el pressupost, l'equip redactor de l'informe i tots els programes pressupostaris analitzats, la que ha possibilitat el present informe.

L'informe d'impacte de gènere del pressupost s'incorpora en format d'annex preceptiu i no vinculant a l'Informe General de Pressupostos 2018. Detalla una anàlisi de gènere que inclou l'estudi de la despesa **de la totalitat del Capítol 1 i de 30 programes dels Capítols 2 i 4** del pressupost. A més, com a novetat enguany incorpora una prova pilot del pressupost del Districte d'Horta-Guinardó, del que s'han analitzat **6 programes** per un total de 1.658.853,20€. **En conjunt, s'estudia un pressupost de 1.040.738.509,25€, que representa el 47% de les despeses corrents.** Aquest informe respon així a la primera fase del desplegament del pressupost amb perspectiva de gènere.

---

<sup>1</sup> Bustelo, M. (2016). Evaluation from Gender+ Perspective as a Key Element for (Re)gendering the Policymaking Process. *Journal of Women, Politics & Policy*.



El present document s'estructura en cinc capítols, apart de la presentació. El segon capítol detalla el marc programàtic i normatiu on s'insereix l'informe. El tercer capítol explica els objectius de l'informe i el context pressupostari. El quart capítol conté l'anàlisi d'impacte de gènere de la despesa dedicada al Capítol 1. Mentre que el cinquè i sisè estan dedicat respectivament a l'estudi d'impacte dels programes pressupostaris referents als Capítols 2 i 4, on hi ha els programes de ciutat i els de districte. Les conclusions i recomanacions de millora es troben en el sisè capítol. L'informe es tanca amb els annexos que recullen el procés de treball i les eines metodològiques d'anàlisi. La informació compilada de cada programa pressupostari es pot consultar al llibre de fitxes de memòria de pressupost amb visió de gènere.

# 2

## Marc programàtic i normatiu

---

Com en l'any anterior, l'elaboració de l'informe d'impacte de gènere adjunt als pressupostos de 2018 és fruit de la voluntat política de l'Ajuntament de Barcelona. Aquesta iniciativa s'ha detectat al Programa d'Actuació Municipal - PAM 2016-2019, s'ha recollit a la Mesura de Govern per la Transversalitat de Gènere i al Pla per la Justícia de Gènere 2016-2020 (en endavant PJG).

El PAM 2016-2019 exposa la voluntat del Govern de treballar en el desenvolupament *d'una administració inclusiva que tingui una visió transversal de la igualtat de gènere en el conjunt de les seves polítiques* (Eix 1.4, Equitat de Gènere i Diversitat sexual). A més, segons l'Eix 4.4, Administració intel·ligent i inclusiva, s'ha de *garantir la inclusió d'aquest principi d'igualtat de gènere en l'organització de l'Ajuntament*. Per últim, el mateix pressupost amb perspectiva de gènere queda recollit en un objectiu de l'Eix 2.3 Un Nou Lideratge Públic que indica que el Govern ha *d'implantar un model de pressupost participatiu i descentralitzat, amb visió de gènere i respectuós amb el medi ambient*.

Al desembre de 2015 es va presentar una Mesura de Govern sobre Transversalitat de Gènere a l'Ajuntament de Barcelona per produir un canvi institucional sistemàtic cap a un bon govern en termes d'equitat de gènere, garantint que el personal del Consistori compti amb tots els recursos necessaris per poder implantar aquesta perspectiva, per tal que, com a resultat, la igualtat de gènere sigui una prioritat transversal a totes les polítiques municipals. L'anàlisi del pressupost en clau de gènere és un dels deu instruments de canvi institucional. Segons la Mesura: *s'ha començat per prioritzar l'àmbit de la política econòmica, per ser aquest un àmbit tradicionalment poc sensible a la perspectiva de gènere i per l'alt impacte que té en la distribució dels recursos materials en la població*.

També la integració de la perspectiva de gènere als pressupostos és un àmbit de treball emmarcat en el Pla per la Justícia de Gènere (2016-2020). Aquest pla constitueix l'instrument fonamental d'actuació de l'Ajuntament de Barcelona per a l'eliminació de les desigualtats de gènere. El Pla es divideix en quatre eixos estratègics, cadascun amb els seus àmbits corresponents. El pressupost amb perspectiva de gènere és el cinquè àmbit de l'eix de Canvi Institucional, prenent com a objectiu específic: "Implementar progressivament la perspectiva de gènere en el pressupost municipal", on s'estableix que aquest treball a l'Ajuntament de Barcelona es liderat des de la Direcció Estratègica de Pressupostos i Política Fiscal.

L'anàlisi d'impacte de gènere té ja un llarg recorregut normatiu en diverses administracions públiques. A l'Estat espanyol, l'any 2003 es va aprovar la Llei 30/2003 per a la incorporació de la valoració d'impacte de gènere en les disposicions normatives del govern. Així mateix, l'article 15 de la Llei 3/2007 per la Igualtat efectiva entre dones i homes, sol·licita que les administracions públiques transversalitzin la igualtat de gènere

en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits.

Catalunya va ser pionera a l'Estat aprovant amb la Llei 4/2001, on s'estipula que els decrets Lleis del Govern han d'anar acompanyats d'un informe d'impacte de gènere preceptiu. També la Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes va tenir en compte aquesta qüestió. Allà l'article 15 diu que entre les funcions de les administracions públiques catalanes es troba *la coordinació i l'elaboració d'informes d'impacte de gènere que incloguin la diversitat de les dones i emprendre les mesures correctores adequades perquè siguin presents en les normes, les disposicions i les polítiques que aprovi i executi el Govern*. Segons l'article 17, els informes han de *fer visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones, i integrar els objectius propis de la perspectiva de gènere en els objectius dels pressupostos orientats a resultats*.

Per la seva banda, a l'Ajuntament de Barcelona disposa de les Directrius per a l'elaboració de les normes municipals (2015) on segons l'article 140 tota la normativa aprovada per l'Ajuntament de Barcelona ha de contemplar una memòria d'avaluació de l'impacte de gènere de forma preceptiva. A més, l'article 6 de la Llei 17/2015 que especifica les funcions dels ens locals a Catalunya en matèria de polítiques de gènere, indica que els Ajuntaments *han de crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques*.

# 3

## Objectius de l'informe i context

---

**Un pressupost amb perspectiva de gènere no és un pressupost separat per a les dones, sinó una anàlisi dels pressupostos del govern per establir l'impacte diferencial de despeses i ingressos entre les dones i els homes i els diferents grups de dones i d'homes** (Budlender et al., 1998)<sup>2</sup>. L'anàlisi d'impacte de gènere sobre els pressupostos permet conèixer qui es beneficia de l'assignació de recursos, qui està pagant els costos d'aquestes decisions i si el pressupost augmenta o redueix la desigualtat entre dones i homes. A més, suposa una extensió de la democràcia a través d'una rendició de comptes més transparent i participativa. El bon govern que inclou el gènere entre els seus objectius, a banda de ser eficient i eficaç, adreça la seva actuació a l'eliminació de les desigualtats i situa a les persones en el centre de la seva acció pública, incorporant l'equitat social a l'eficiència i l'eficàcia. Per tant, **aquest informe és un mecanisme per definir correccions pressupostàries que garanteixin a mig termini un impacte positiu de la distribució dels recursos públics entre dones i homes.**

L'Ajuntament de Barcelona, per presentar i gestionar el pressupost, segueix el model de pressupost executiu per programes de despesa. Aquest format cerca el principi de transparència i amb una visió estratègica de la despesa. El pressupost executiu per programes de despesa té l'objectiu de garantir l'estabilitat pressupostària, l'assignació eficient de recursos i l'eficàcia econòmica i, a més a més, definir un pressupost equitatiu, capaç de redistribuir els recursos públics amb un impacte positiu per a totes i cada una dels i les veïnes de la ciutat.

Els programes de despesa són els calaixos des d'on es financen les polítiques en cada àmbit i àrea de l'estructura municipal. Analitzar quines polítiques s'hi duen a terme, i amb quin pressupost es doten, permet visibilitzar l'impacte de gènere del pressupost.

Per altra banda, cal mencionar que l'anàlisi de pressupostos hauria d'incloure tant la despesa del consistori com els seus ingressos. Aquest document conté únicament una anàlisi de les despeses, ja que els ingressos s'estructuren en base a les ordenances fiscals. Degut a que el procés i calendari d'aprovació de les ordenances fiscals és diferent al dels pressupostos, els respectius informes d'avaluació d'impacte de gènere s'han realitzat de forma diferenciada.

L'anàlisi de gènere de les ordenances fiscals que s'ha realitzat fins al moment, ha obert aquest àmbit d'investigació per a l'actuació pública local i ha situat les bases per als propers informes de gènere de la fiscalitat de l'Ajuntament. En conjunt, ha permès conèixer i entendre la situació de l'impost i d'allò que regula, apuntant possibles impactes,

---

<sup>2</sup> Budlender, Debbie y Sharp, Rhonda con Kerry Allen, (1998): How to do a gender-sensitive budget analysis: Contemporary research and practice. London, Commonwealth Secretariat.



i assenyalant les dades i els indicadors que caldria tenir en el futur per assolir l'objectiu fixat d'estudiar l'impacte de gènere en la seva totalitat.

**Aquest informe, per tant centrat en la despesa pressupostària, té per objectiu respondre a tres preguntes principals:**

- I. Quins programes tenen impacte de gènere positiu, negatiu o neutre?
- II. Quin pressupost es destina als programes d'impacte positiu, negatiu o neutre?
- III. El pressupost que es destina al personal de l'Ajuntament té impacte positiu, negatiu o neutre?

**A més es plantegen tres objectius secundaris, també en format de pregunta:**

- IV. Quines actuacions plantegen els programes per assolir la igualtat?
- V. Quina quantitat del pressupost de cada programa es destina a aquestes actuacions per assolir la igualtat?
- VI. Quina quantitat del pressupost estudiat es destina directa i indirectament a la igualtat?

### Context pressupostari

El pressupost de l'Ajuntament de Barcelona per l'any 2018<sup>3</sup> és de pràcticament 2.740 milions d'euros. Aquesta quantitat suposa un lleuger increment respecte el de l'any anterior. La distribució de la despesa per Capítols es distribueix de la següent manera:

**Taula 1. Despesa total per Capítols al pressupost 2018.**

Tipus de despesa	Capítol	Pressupost total	Percentatge
Despesa corrent	1 Despeses de personal	387.544.332,00 €	14,14%
	2 Despeses en béns corrents i serveis	672.520.213,84 €	24,54%
	3 Despeses financeres	16.428.635,05 €	0,60%
	4 Transferències corrents	1.095.173.846,06 €	39,97%
	5 Fons de contingència	38.862.805,33 €	1,42%
<b>Subtotal de la despesa corrent</b>		<b>2.210.529.832,28 €</b>	<b>80,68%</b>
Despesa de capital	6 Inversions reals	412.820.589,22 €	15,07%
	7 Transferències de capital	20.033.976,02 €	0,73%
	8 Actius financers	43.715.202,73 €	1,60%
	9 Passius financers	52.858.333,33 €	1,93%
<b>Subtotal de la despesa de capital</b>		<b>529.428.101,30 €</b>	<b>19,32%</b>
<b>Total</b>		<b>2.739.957.933,58 €</b>	<b>100%</b>

D'aquest pressupost, el 80% està destinat als Capítols de despeses corrents. Entre aquests, el 97% de la despesa es concentra als Capítols 1, 2 i 4 de Despeses de personal, Despeses

<sup>3</sup> L'anàlisi d'aquest informe s'ha fet en base a les xifres del projecte de pressupost de novembre de 2017, encara pendent d'aprovació.

en béns corrents i serveis i de Transferències corrents, que són els Capítols en els que es centra l'anàlisi.

L'aproximació al Capítol 1 s'ha fet a partir de les dades referents a la plantilla interna proveïdes per Recursos Humans, pel que s'ha pogut analitzar el 100% de la despesa d'aquell Capítol. Pel que fa als Capítols 2 i 4, l'anàlisi s'ha centrat en 30 programes de despesa significatius per a la igualtat de gènere. L'assignació pressupostària d'aquests programes es calcula en base a l'orgànic principal, de manera que la quantitat analitzada és de 651 milions d'euros. Comptant els 6 programes analitzats del Districte d'Horta-Guinardó, **la quantitat final analitzada en aquest informe de pressupostos amb perspectiva de gènere és de 1.040 milions d'euros, un 47% de les despeses corrents.**

**Taula 2. Assignació i percentatge d'anàlisi per Capítols i total.**

	Total disposat	Assignació analitzada	Percentatge analitzat
Capítol 1	387.544.332,00 €	387.544.332,00 €	100%
Capítols 2 i 4 de ciutat	1.767.694.059,90 €	651.535.324,08 €	36,86%
Capítols 2 i 4 d'Horta-Guinardó		1.658.853,17 €	
Total Despeses corrents (Capítols 1 a 5)	2.210.529.832,28 €	1.040.738.509,25 €	47,08%

# 4

## Anàlisi del Capítol 1

---

En aquest apartat **s'analitza l'impacte de gènere de la despesa de l'Ajuntament de Barcelona en la partida del Capítol 1 del pressupost municipal.**

El Capítol 1 del pressupost és aquell on s'imputen les despeses de personal municipal. És a dir, de 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 (la despesa del qual s'ubica a les partides dels serveis corresponents dels Capítols 2 i 4 del pressupost).

Les despeses de personal de Capítol 1 es conformen bàsicament de salaris i complements salarials.

Per tal de poder analitzar l'impacte de Capítol 1 des de la perspectiva de gènere, aquest apartat s'estructura en dues parts que exploren les següents qüestions:

- Despesa total que l'Ajuntament destina a homes i dones.
- Diferències salarials entre dones i homes utilitzant com a eina d'anàlisi la bretxa salarial.

El primer punt, referent a **despesa**, ens permet veure quines **diferències** es donen entre el pressupost global que es destina anualment a les dones de l'organització respecte dels homes.

El segon punt, sobre **diferències salarials** a través de la bretxa, ens permet detectar **desigualtats** i possibles situacions de **discriminació** que es poden estar donant per raó de gènere.

Pel que fa a les dades que s'exposen a continuació cal tenir en compte les següents consideracions:

- Les dades analitzades comprenen el període temporal de l'any **2017**.
- Aquest any, a diferència de l'any anterior, s'han emprat **dades anuals** (i no mensuals) a l'hora d'analitzar la despesa i la bretxa salarial de gènere.
- Dins del concepte de despeses de Capítol 1, hi trobem el **personal actiu** (personal que treballa actualment a l'Ajuntament) i el **personal passiu** (personal que no treballa a l'Ajuntament però que percep una **pensió** per part d'aquest).
- Dins del personal actiu hi conviuen dos col·lectius diferenciats: per una banda, trobem el **personal laboral i funcionari en general**, i per l'altra el personal que pertany als cossos uniformats de l'Ajuntament: és a dir, **Guàrdia Urbana de Barcelona (GUB) i Serveis de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvament (SPEIS)**.
- L'anàlisi es fa exclusivament en base al personal municipal emmarcat al **Capítol 1** del pressupost municipal. No s'incorpora el personal de serveis externalitzats de

l'Ajuntament ni el que treballa a Instituts Municipals i Organismes Autònoms (ja que el cost d'aquest es troba imputat als Capítols 2 i 4 del pressupost, respectivament).

- L'anàlisi de Capítol 1 també s'ha centrat en les següents variables:
  - **Grup professional**
  - **Complements salarials**
  - **Salari total**
  - **Jornada de treball**

#### 4.1 Despesa total que l'Ajuntament destina a dones i homes

L'any 2017 les despeses de personal del pressupost municipal són de 374.483.318€<sup>4</sup>, tal i com es pot observar al Quadre 1. Això suposa un 13,69% del total del pressupost inicial de l'any 2017.

**Taula 3. Assignació per articles del Capítol 1, any 2017<sup>5</sup>.**

Capítols i Articles del pressupost	Pressupost inicial 2017
Capítol 1 Despeses de personal	374.483.318 €
Article 10. Òrgans de Govern i personal directiu	17.884.242 €
Article 11. Personal eventual	5.861.896 €
Article 12. Funcionaris	221.167.596 €
Article 13. Personal laboral	8.244.544 €
Article 15. Incentius alt rendiment	46.423.332 €
Article 16. Quotes, prestacions i despeses socials a càrrec de l'empresa	74.901.709 €
<b>TOTAL</b>	<b>2.736.183.654 €</b>

A continuació es fa l'anàlisi d'aquesta despesa desagregada per sexe.

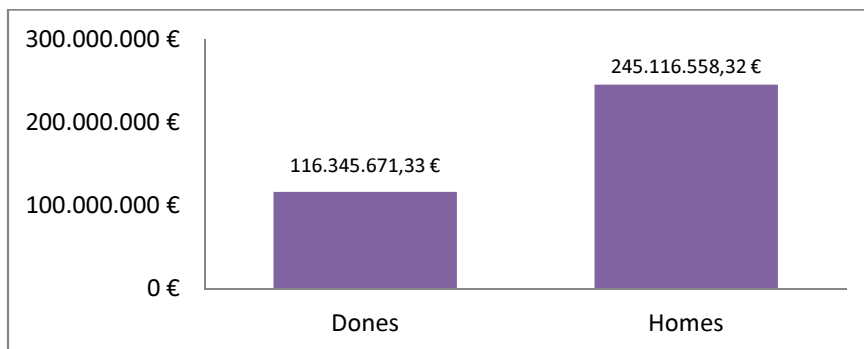
##### *Despesa anual general*

La despesa anual general de Capítol 1 mostra una diferència important entre la despesa destinada a homes i la despesa destinada a dones.

El Gràfic 1 exposa com, **del total de la despesa de Capítol 1, dues terceres parts 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**.

<sup>4</sup> <http://www.bcn.cat/estadistica/catala/dades/anuari/cap21/C2102060.htm>

<sup>5</sup> Dades de pressupost inicial assignat.

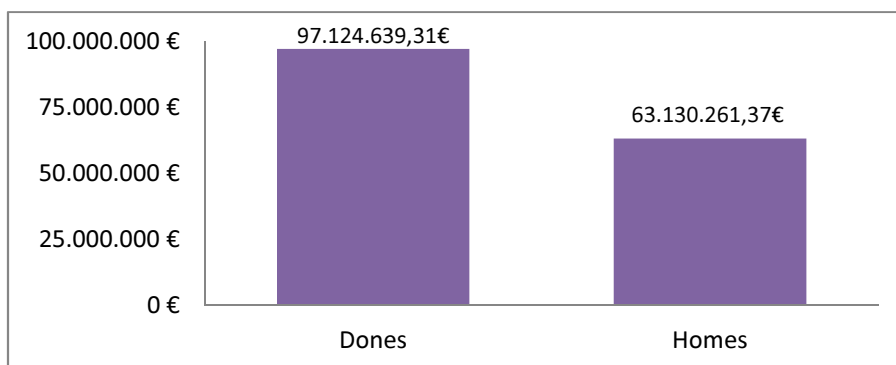
**Gràfic 1. Despesa anual de Capítol 1.****Taula 4. Despesa anual de Capítol 1<sup>6</sup>.**

	Núm.	%	Despesa total	% Despesa	Mitjana
<b>Dones</b>	2.635	36,04%	116.345.671,3€	32,19%	44.153,95€
<b>Homes</b>	4.676	63,96%	245.116.558,3€	67,18%	52.420,14€
<b>Total</b>	<b>7.311</b>	<b>100%</b>	<b>361.462.229,6€</b>	<b>100%</b>	<b>49.440,87€</b>

Aquesta diferència en la despesa podria venir condicionada per les diferents **jornades laborals**; és a dir, podria tenir a veure amb el fet que les dones treballassin de forma parcial en major proporció que els homes. Però les dades disponibles indiquen l'existència d'una diferència molt petita en les taxes de parcialitat<sup>7</sup> entre homes i dones: un 6% de les dones que treballen a l'Ajuntament ho fan de manera parcial, davant d'un 4% dels homes.

D'altra banda, tal i com s'ha exposat a l'inici d'aquest apartat, dins de Capítol 1 conviuen dos col·lectius diferenciats treballant actualment a l'Ajuntament: el personal actiu no uniformat, i el personal actiu uniformat (GUB i SPEIS). Per tant, és important fer-ne l'anàlisi per separat.

Pel que fa al personal actiu no uniformat de l'Ajuntament de Barcelona, trobem un patró invers al general: **la despesa és superior en dones que en homes**.

**Gràfic 2. Despesa anual de Capítol 1, sense GUB i SPEIS ni pensions.**

De totes maneres, quan aquesta dada es posa en relació al percentatge de dones de l'organització, veiem que en aquest cas **la despesa també està subrepresentant les**

<sup>6</sup> Dades de despesa final executada.

<sup>7</sup> De cara al tractament de dades, s'han considerat les jornades de 30 hores o més com a completes, i com a parcials les de menys de 29 hores setmanals.

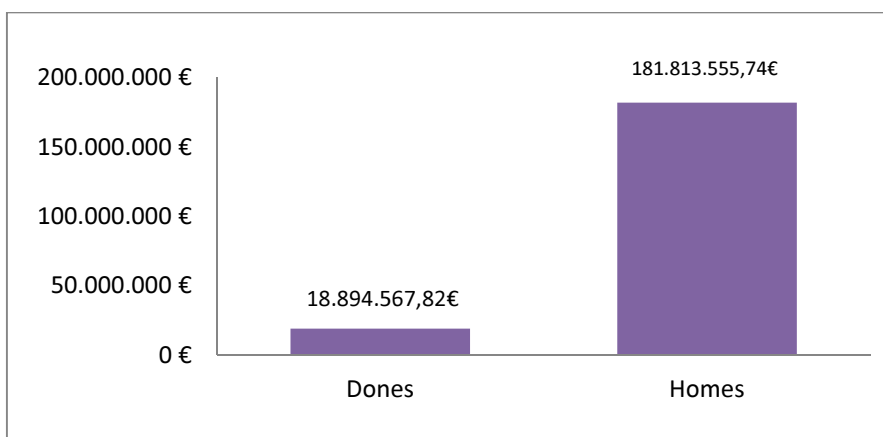
dones, ja que tot i ser el 63,2% del personal no uniformat, només reben un 60,6% de la despesa.

**Taula 5. Despesa anual de Capítol 1 de personal actiu, sense GUB i SPEIS.**

	Núm.	%	Despesa total	% Despesa	Mitjana
<b>Dones</b>	2.139	63,2%	97.124.639,31€	60,6%	45.406,56€
<b>Homes</b>	1.248	36,9%	63.130.261,37€	39,4%	50.585,15€
<b>Total</b>	<b>3.387</b>	<b>100%</b>	<b>160.254.900,68€</b>	<b>100%</b>	<b>47314,70€</b>

Si analitzem només la despesa anual de Capítol 1 de GUB i SPEIS les dades mostren que el 90% de la despesa va dirigida a homes.

**Gràfic 3. Despesa anual de Capítol 1 de GUB i SPEIS.**



En aquest cas, la despesa està en consonància en el volum d'homes que hi ha a GUB i SPEIS: els homes són el 90% de treballadors de GUB i SPEIS, i reben el 90% del pressupost.

**Taula 6. Despesa anual de Capítol 1 de GUB i SPEIS.**

	Núm.	%	Despesa total	% Despesa	Mitjana
<b>Dones</b>	363	10,18%	18.894.567,82€	9,41%	52.051,15€
<b>Homes</b>	3.204	89,82%	181.813.555,74€	90,59%	56.745,80€
<b>Total</b>	<b>3.567</b>	<b>100%</b>	<b>200.708.123,56€</b>	<b>100%</b>	<b>56.268,05€</b>

### *Despesa anual per grups professionals*

Un cop analitzada la despesa global, és interessant veure com aquesta es distribueix en els diferents nivells professionals. Cal recordar que la informació de despesa és informació global, i no ens permet veure quines són les diferències salarials entre dones i homes perquè no es prorrateja la informació en relació al volum d'homes i dones que hi ha a cada categoria; aquesta informació es veurà a la part de l'anàlisi de bretxa salarial.

El personal actiu de l'Ajuntament de Barcelona presenta la distribució de despesa per grups professionals que s'observa a la Taula 5. En aquesta destaca que **el volum més gran de despesa es troba en els homes del grup professional C2** amb 155.046.199,1€. Això respon al fet que en aquesta categoria és on s'ubica la major part dels homes de la

plantilla, que pertanyen principalment als col·lectius uniformats de l'Ajuntament (GUB i SPEIS).

A partir d'aquí s'observa que, en general, **el volum de despesa coincideix bastant amb el volum de personal que hi ha a cada grup professional**. Tot i així, hi ha algunes al grup A1 les dones estan sobrerepresentades a la despesa, i en canvi en la resta de grups estan infrarepresentades (especialment als grups C1 i C2).

**Taula 7. Despesa anual de Capítol 1, per grups professionals.**

	Dones		Homes		Dones		Homes	
	n	%	n	%	€	%	€	%
<b>A1</b>	686	27,42%	585	13,14%	39.891.942,51€	34,38%	37.460.621,46€	15,29%
<b>A2</b>	455	18,19%	284	6,38%	21.829.130,60€	18,82%	15.297.918,58€	6,25%
<b>C1</b>	434	17,35%	627	14,08%	18.746.001,69€	16,16%	36.910.375,68€	15,07%
<b>C2</b>	886	35,41%	2948	66,22%	34.371.353,56€	29,63%	155.046.199,10€	63,30%
<b>E</b>	41	1,64%	8	0,18%	1.180.778,77€	1,02%	228.702,34€	0,09%
<b>Total</b>	<b>2.502</b>	<b>100%</b>	<b>4.452</b>	<b>100%</b>	<b>116.019.207,10€</b>	<b>100%</b>	<b>244.943.817,10€</b>	<b>100%</b>

#### *Despesa anual per composició salarial*

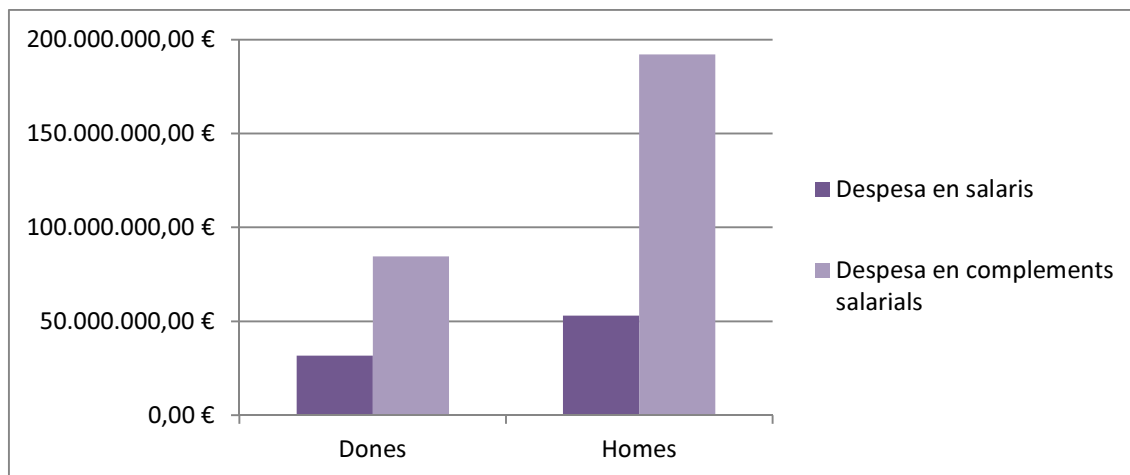
Una altra informació rellevant a analitzar sobre la despesa és quina part d'aquesta es destina a salaris i quina a complements salarials. Així, a la Taula 6 s'observa que **els complements salarials tenen un pes molt més alt en el salaris total que no pas el salari base, tant per a homes com per a dones**.

**Taula 8. Despesa anual de Capítol 1, per composició salarial.**

	Despesa en salaris	Despesa en complements salarials	Despesa total
<b>Dones</b>	31.798.150,8€	84.221.056,33€	116.019.207,1€
<b>Homes</b>	53.036.039,31€	191.907.777,8€	244.943.817,1€
<b>Total general</b>	<b>84.834.190,11€</b>	<b>276.128.834,1€</b>	<b>360.963.024,2€</b>

**Tot i així, la despesa en complements salarials és molt més elevada en favor dels homes que de les dones.**

**Gràfic 4. Despesa anual de Capítol 1, per composició salarial.**

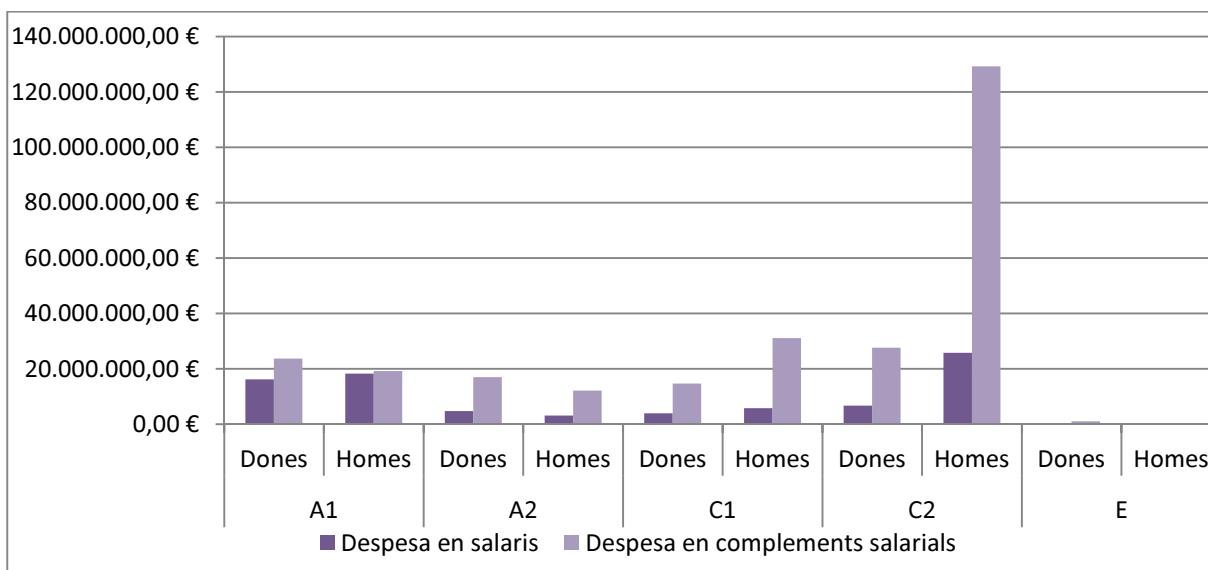


### Despesa anual per grups professionals i composició salarial

Per entendre el perquè d'aquestes diferències entre homes i dones, cal creuar les dades de composició salarial amb les de grup professional.

Quan s'interrelaciona la composició salarial amb els grups professionals s'observa com el volum de despesa més elevat, que està generant les principals diferències de despesa entre homes i dones, es troba ubicat en els complements salarials que perceben els homes del grup C2 (Gràfic 6). Això es deu als complements que perceben els cossos uniformats, GUB i SPEIS (plantilla conformada majoritàriament per homes).

**Gràfic 5. Despesa anual de Capítol 1, per grups professionals i composició salarial.**



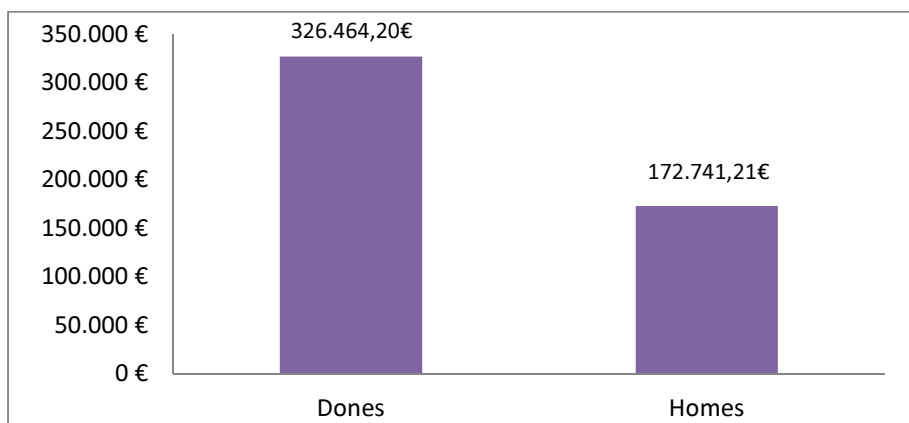
Cal tenir present, però, que d'acord amb la legislació autonòmica, els i les agents i caporals de la GUB s'han d'enquadrar administrativament al grup professional C2 però, en canvi, econòmicament han de ser retribuïts amb paràmetres del grup professional C1. Alhora, dins el concepte de complements salarials s'hi han inclòs les gratificacions (hores extra). Aquestes són percebudes principalment per part del personal uniformat, la major part del qual són homes i estan ubicats al grup professional C2. Si es descomptessin les gratificacions de la despesa en complements salarials del grup C2 aquesta baixaria de 129.210.156 € (que és el valor que es representa al Gràfic 5) a 120.199.645 €.

### Despesa anual en pensions

Un últim, un col·lectiu a tenir en compte en l'anàlisi de la despesa és aquell que no està actiu a l'Ajuntament de Barcelona (per tant, és personal passiu), però que està rebent una pensió per part del mateix. De totes maneres, cal tenir present que el volum de persones que reben pensions per part de l'Ajuntament de Barcelona és molt baix: només n'hi ha 357 en aquesta situació. Per tant, el pes relatiu de les pensions és molt reduït respecte el global del pressupost destinat a Capítol 1.

En aquest cas **són les dones les qui reben la major part de la despesa en concepte de pensions**. Un 65,4% de la despesa en pensions es destina a dones.



**Gràfic 6. Despesa anual de Capítol 1 de pensions.**

Es dona una **gran desproporció respecte el volum de dones que perceben una pensió: sent un 32,25% de les persones que reben pensions, les dones obtenen un 65,4% de la despesa.**

Aquesta diferència és tan elevada perquè les pensions que s'atorgava a les treballadores dels serveis de neteja eren molt superiors a les que s'atorgaven a la resta de la plantilla. La raó és que, com que l'objectiu d'aquesta prestació era millorar la pensió de les persones que es jubilessin de l'Ajuntament, s'entenia que les pensions base d'elles eren molt més baixes i, per tant, s'havia de compensar.

**Taula 9. Despesa anual de Capítol 1 de pensions.**

	Núm.	%	Despesa total	% Despesa	Mitjana
<b>Dones</b>	133	32,25%	326.464,20€	65,40%	2.454,62€
<b>Homes</b>	224	62,75%	172.741,21€	34,60%	771,17€
<b>Total</b>	357	100%	499.205,41€	100%	1.398,33€

## 4.2 Anàlisi de bretxa salarial entre homes i dones a l'Ajuntament

A continuació es realitza una anàlisi de les diferències salarials entre homes i dones. Per a fer-ho s'utilitza el concepte de bretxa salarial. Aquesta s'analitza en base al **salari total** (és a dir, salari base i complements salarials), i es fa des de dues perspectives:

- **Bretxa de gènere salarial total:** bretxa sobre el salari total percebut per homes i dones al llarg d'un any (amb independència de les hores treballades).
- **Bretxa de gènere salarial clàssica** (o "gender pay gap"): bretxa a partir del **salari/hora** que perceben homes i dones a l'Ajuntament.

La bretxa salarial de gènere identificada aquest any en el pressupost executat de Capítol 1 és superior a la de l'any passat. Si bé l'any 2016 la bretxa global de gènere era de 5,9%, en l'anàlisi del 2017 la bretxa global de gènere és del 15,7% i la **bretxa salarial clàssica** (és a dir, la bretxa sobre el salari/hora) és del **12,21%**. **Aquest augment no es deu a un canvi en la política retributiva municipal, ni en un empitjorament dels salaris femenins respecte els masculins de la plantilla de l'Ajuntament, sinó que es deu a un canvi**

**important en les fonts d'informació.** La matriu de dades analitzada el 2017 presenta millores substancials respecte la del 2016 pel que fa a les següents qüestions:

- L'any **2016** es va fer una anàlisi de la despesa de Capítol 1 **mensual** (del mes de setembre), mentre que el **2017 ha estat anual** (en base a 9 mesos reals –de gener a setembre- i 3 mesos projectats –d'octubre a desembre-).
- El fet que aquest any l'anàlisi hagi estat anual ha permès incorporar l'efecte de les **pagues extraordinàries** sobre el salari total, la qual cosa no era possible amb l'anàlisi mensual de l'any 2016.
- Aquest any s'han inclòs les **gratificacions** (hores extra), mentre que l'any passat no estaven contemplades.
- A la vegada, l'any passat es va fer el càlcul de la bretxa salarial a través de les hores reals treballades durant el mes analitzat. Aquest any, com que no es disposava del total d'**hores anuals treballades per persona**, aquest total s'ha estimat a partir de l'extrapolació la jornada laboral setmanal estàndard de cada persona treballadora.
- Un repte de cara a futures anàlisis de Capítol 1 és incorporar la despesa salarial de la **plantilla d'instituts municipals i organismes autònoms** (ubicada al Capítol 4 en el pressupost municipal). Aquesta plantilla suposa un volum significatiu de persones treballadores que fins ara no s'ha incorporat en cap de les dues anàlisis de Capítol 1 realitzades.
- Tot i els canvis exposats, **en ambdós casos, tant a l'anàlisi del 2016 com a l'anàlisi del 2017, s'ha emprat la metodologia europea d'anàlisi de la bretxa salarial.**

Totes aquestes modificacions han provocat que enguany s'hagi identificat una bretxa salarial de gènere superior a l'anterior, tant en l'anàlisi de la bretxa de gènere salarial total com en la bretxa de gènere salarial clàssica.

Als quadres de dades que es presenten en aquest apartat, quan la bretxa es desagrega per grups professionals, s'hi exposa el nombre de persones que hi ha emmarcades a cada categoria de la que s'està parlant. Això permet posar en relació la bretxa que es genera amb el nombre de persones a qui està afectant aquesta bretxa.

Tal i com s'ha fet a l'apartat anterior, es realitza una radiografia global de la bretxa, però també es du a terme una anàlisi separant el personal actiu no uniformat de l'uniformat. Alhora, s'examina la bretxa salarial en els complements retributius més destacats. Tot seguit, es creua aquesta informació amb els grups professionals segons els que s'estructura la plantilla municipal. Per últim, es fa una breu anàlisi de la bretxa salarial a les pensions.

### *Anàlisi global de bretxa*

**La bretxa global de l'Ajuntament sobre el salari total és del 15,72%, i és de 12,21% sobre el salari/hora.** En ambdós casos es tracta d'una bretxa favorable els homes, la qual cosa significa que ells cobren de mitjana un 15,72% (anualment), o bé un 12,21% més (per hora).

**Taula 10. Bretxa salarial anual.**

	Mitjana de salari total			Mitjana de salari total/hora		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
<b>Bretxa salarial per tota la plantilla</b>	46.370,59€	55.018,83€	<b>15,72%</b>	25,80€	29,39€	<b>12,21%</b>
<b>Bretxa salarial sense GUB i SPEIS</b>	45.406,56€	50.585,15€	<b>10,24%</b>	25,39€	27,44€	<b>7,5%</b>
<b>Bretxa salarial de GUB i SPEIS</b>	52.051,15€	56.745,80€	<b>8,27%</b>	28,24€	30,15€	<b>6,34%</b>

Aquesta bretxa és diferent quan es tenen en compte els diferents tipus de personal. **El personal actiu no uniformat presenta una bretxa sobre el salari total anual del 10,24% a favor dels homes, i d'un 7,5% pel que fa al salari/hora.**

**En el cas de la plantilla uniformada (GUB i SPEIS), la bretxa és inferior que en la plantilla no uniformada, però tot i així segueix essent favorable als homes: ells cobren un 8,27% de mitjana anualment, i un 6,34% pel que fa al salari/hora.**

#### *Anàlisi de la bretxa en els complements salarials*

Com s'ha vist a l'apartat de despesa, els complements salarials tenen un pes molt important en el salari total de les persones que treballen a l'Ajuntament de Barcelona. És per això que és important veure quina és la bretxa de gènere que s'hi dona.

La Taula 11 presenta la bretxa dels complements salarials de tota la plantilla, i a continuació mostra la bretxa separant personal no uniformat i personal uniformat. En aquest cas només s'analitza el personal actiu ja que només aquest rep retribucions de l'Ajuntament en concepte de salari o complements salarials.

**La bretxa salarial en la mitjana anual dels complements salarials és del 21,91% a favor dels homes.** En el cas de la plantilla general, la bretxa en els complements és pràcticament nul·la, del 0,23%, i en GUB i SPEIS la bretxa en concepte de complements és del 9,1%.

La raó per la qual la bretxa agregada és tan elevada (21,91%) respecte a les bretxes desagregades en funció del col·lectiu es deu al fet que hi ha molts homes treballant a GUB i SPEIS. I en aquests col·lectis es rep un volum de complements salarials superior al que perceben els col·lectius no uniformats. Això fa que la mitjana anual de complements salarials dels homes, en el global de la plantilla, sigui molt més elevat que el de les dones. I per aquesta raó la bretxa general és tan alta a favor dels homes.

**Taula 11. Bretxa salarial en els complements salarials (anual).**

	Complements		
	Dones	Homes	Bretxa
<b>Bretxa salarial per tota la plantilla</b>	33.661,49€	43.105,97€	<b>21,91%</b>
<b>Bretxa salarial sense GUB i SPEIS</b>	32.065,81€	32.140,53€	<b>0,23%</b>
<b>Bretxa salarial de GUB i SPEIS</b>	43.064,13€	47.377,15€	<b>9,10%</b>

### Anàlisi de la bretxa segons grups professionals

Com s'ha fet fins ara, l'anàlisi de la bretxa per grups professionals es du a terme analitzant per separat el global de la plantilla, la plantilla excloent GUB i SPEIS, i l'anàlisi específic de GUB i SPEIS.

A la taula 11 s'hi troba la bretxa global, en base al salari total anual, i en base al salari total per hora.

Tal i com s'observa a la taula 12, **quan es realitza l'anàlisi per grups professionals, pràcticament totes les bretxes són favorables als homes.** Només n'hi ha una que beneficia a les dones, i és pràcticament 0, en el cas de la bretxa en el salari total del grup professional E.

Això s'explica per la segregació vertical que es dona a l'Ajuntament, tal i com es va identificar en la diagnosi del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2019, que fa que dins d'un mateix grup professional, els homes ocupin nivells més alts que les dones.

**Les bretxes més altes es donen en els grups C1 i C2.** I, excloent el grup E, es dona un patró el següent patró: **com més elevat és el grup professional, menor és la bretxa salarial.**

**Taula 12. Bretxa salarial anual segons grups professionals del global de la plantilla.**

	Núm.		Mitjana salari total anual			Mitjana de salari total per hora		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
<b>A1</b>	686	585	58.151,52€	64.035,25€	9,19%	31,98€	34,11€	6,25%
<b>A2</b>	455	284	47.976,11€	53.865,91€	10,93%	27,10€	29,35€	7,68%
<b>C1</b>	434	627	43.193,55€	58.868,22€	26,63%	24,21€	31,35€	22,78%
<b>C2</b>	886	2948	38.793,85€	52.593,69€	26,24%	21,58€	28,07€	23,12%
<b>E</b>	41	8	28.799,48€	28.587,79€	-0,74%	16,14€	19,04€	15,25%
<b>Total</b>	2.502	4.452	46.370,59€	55.018,83€	<b>15,72%</b>	25,80€	29,39€	<b>12,21%</b>

Si excloem de l'anàlisi GUB i SPEIS trobem unes bretxes molt més baixes a tots els grups professionals.

**Totes les bretxes excepte les del grup professional E en la mitjana salarial total anual (que és pràcticament una bretxa de 0) són favorables als homes. Les bretxes més altes es donen entre el personal del grup professional E quan es fa l'anàlisi de la bretxa a partir del salari/hora. La següent bretxa més elevada es dona al grup professional A1.**

**Taula 13. Bretxa salarial anual segons grups professionals de la plantilla, sense GUB i SPEIS.**

	Núm.		Mitjana salari total anual			Mitjana de salari total per hora		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
<b>A1</b>	684	559	58.043,84€	62.351,06€	6,91%	31,93	33,27	4,03%
<b>A2</b>	442	239	47.626,82€	49.799,08€	4,36%	26,98	27,49	1,84%
<b>C1</b>	423	172	42.695,14€	43.062,52€	0,85%	23,99	23,83	-0,68%
<b>C2</b>	549	270	31.203,59€	32.365,12€	3,59%	17,72	17,90	0,99%
<b>E</b>	41	8	28.799,48€	28.587,79€	-0,74%	16,14	19,04	15,25%
<b>Total</b>	2.139	1.248	45.406,56€	50.585,15€	10,24%	25,39	27,44	7,50%

Si s'analitza la bretxa salarial per grup professional centrant-nos en els col·lectius de **GUB i SPEIS** (Taula 14), **s'observa com la bretxa més elevada, i amb una diferència important, es troba al grup professional A2.**

**Taula 14. Bretxa salarial anual segons grups professionals a GUB i SPEIS.**

	Núm.		Mitjana salari total anual			Mitjana de salari total per hora		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
<b>A1</b>	2	26	94.977,32€	100.245,29€	5,26%	49,47	52,21	5,26%
<b>A2</b>	13	45	59.852,00€	75.465,32€	20,69%	31,17	39,27	20,63%
<b>C1</b>	11	455	62.359,66€	64.843,13€	3,83%	32,48	34,19	5,01%
<b>C2</b>	337	2678	51.158,99€	54.633,17€	6,36%	27,86	29,09	4,24%
<b>Total</b>	363	3.204	52.051,15€	56.745,80€	8,27%	28,24	30,15	6,34%

#### *Anàlisi de la bretxa en els complements segons grups professionals*

A continuació es fa una anàlisi específica de bretxa en els complements salarials en funció dels grups professionals; primer pel global de la plantilla, després exclouent-ne els cossos uniformats, i finalment només a GUB i SPEIS.

La bretxa global (Taula 15) en els complement ja s'ha vist que era molt elevada: del 21,91% a favor dels homes. Es donen, però, moltes diferències en funció del grup professional. De fet, hi ha dos grups professionals on la bretxa en els complements salarials és favorable a les dones; **al grup més alt (A1) i la més baix (E) les dones tenen bretxes favorables a elles. Tot i així, en ambdós casos, es tracta de bretxes molt baixes** (de 5,43% al grup A1, i de 2,17% al grup E).

En canvi, **als grups professionals A2, C1 i C2 hi ha bretxes salarials en els complements molt altes, totes elles favorables als homes.** En el cas del grup A2 la bretxa és de 12,8%, i en els casos C1 i C2 les bretxes s'eleven taxes molt altes, de 31,46% i 28,77% respectivament.

**Taula 15. Bretxa salarial en els complements, segons grups professionals del global de la plantilla.**

	Núm.		Mitjana de sumatori complements		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa
<b>A1</b>	686	585	34.584,17€	32.803,44€	-5,43%
<b>A2</b>	455	284	37.459,60€	42.958,26€	12,80%
<b>C1</b>	434	627	34.008,48€	49.617,38€	31,46%
<b>C2</b>	886	2948	31.217,87€	43.829,77€	28,77%
<b>E</b>	41	8	25.206,80€	24.671,30€	-2,17%
<b>Total</b>	2.502	4.452	33.661,49€	43.105,97€	21,91%

Les bretxes són absolutament diferent si exclouem de l'anàlisi als col·lectius uniformats GUB i SPEIS.

**Taula 16. Bretxa salarial en els complements segons grups professionals de la plantilla, sense GUB i SPEIS.**

	Núm.		Mitjana de sumatori complements		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa
<b>A1</b>	684	559	34.451,36€	31.256,88€	-10,22%
<b>A2</b>	442	239	37.113,35€	39.190,70€	5,30%
<b>C1</b>	423	172	33.504,94€	34.783,85€	3,68%
<b>C2</b>	549	270	24.433,28€	26.266,70€	6,98%
<b>E</b>	41	8	25.206,80€	24.671,30€	-2,17%
<b>Total</b>	2.139	1.248	32.065,81€	32.140,53€	0,23%

Quan analitzem la plantilla no uniformada, les bretxes en els complements salarials són molt més baixes que les bretxes que es donen quan s'analitza la plantilla en el seu conjunt.

En aquest cas, segueixen havent-hi dues bretxes favorables a elles. De nou, es situen al grup més alt (A1) i al més baix (E), sent en el primer cas una bretxa força elevada (del 10,22%), i en el segon cas una bretxa molt baixa (2,17%).

Als altres tres grup (A2, C1, C2) les bretxes són favorables als homes, però són molt més baixes que quan es feia l'anàlisi del global de la plantilla (sent d'un 5,3% al grup A2; de 3,68% a C1; i de 6,98% a C2).

Per últim, només queda analitzar quines bretxes es donen en els complements salarials que reben els grups uniformats.

**Taula 17. Bretxa salarial en els complements segons grups professionals a GUB i SPEIS.**

	Núm.		Mitjana de sumatori complements		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Bretxa
<b>A1</b>	2	26	80.004,74€	66.054,41€	-21,12%
<b>A2</b>	13	45	49.232,22€	62.968,19€	21,81%
<b>C1</b>	11	455	53.371,58€	55.224,77€	3,36%
<b>C2</b>	337	2678	42.270,52€	45.600,50€	7,30%
<b>Total</b>	363	3.204	43.064,13€	47.377,15€	9,10%

En aquest cas les bretxes són molt diferents que quan s'analitzaven les bretxes globals en complements. **En els cossos uniformats, hi ha una bretxa salarial molt alta que beneficia a les dones: a la categoria més alta, A1, hi ha una bretxa de 21,12% a favor de les dones. Cal tenir en compte, però, que aquesta bretxa només està afavorint a un total de dues dones, i per tant, a nivell general de l'Ajuntament té molt poc pes.**

**A la resta de grups, la bretxa afavoreix als homes.** La bretxa més alta es troba al grup A2, amb una bretxa masculina del 21,81%. La següent més alta es troba al grup C2 i és de 7,3%. I per últim, al grup C1 la bretxa és de 3,36%.

Per poder explicar la raó per la qual la bretxa global és tan diferent a la bretxa que sorgeix quan se separa la plantilla uniformada i la no uniformada, cal tenir en compte que, a nivell absolut, hi ha un nombre molt elevat d'homes treballant a cossos uniformats (GUB i SPEIS) i que en aquests llocs de treball es perceben més complements salarials que entre la resta de la plantilla. Això fa que quan s'agregen col·lectius uniformats i no uniformats, la bretxa global sigui més alta en favor dels homes.

### *Anàlisi de la bretxa en pensions*

Per últim, pel que fa a la **bretxa en les pensions, trobem una situació absolutament contrària a les bretxes que es donen en el global de l'organització: existeix una bretxa enorme (del 218,3%) a favor de les dones.** Com s'ha exposat a l'apartat de despesa, aquesta bretxa és tan alta perquè les pensions que s'atorgava a les dones que treballaven als serveis de neteja eren més altes que les de la resta de personal de l'Ajuntament, ja que s'entenia que se les havia de compensar perquè tenien una pensió bàsica més baixa.

A l'hora de valorar aquesta dada de bretxa, però, cal recordar que el nombre de persones que rep pensions per part de l'Ajuntament és molt reduït, i això fa que aquestes tinguin un pes relatiu molt baix en el global de la bretxa.

**Taula 18. Bretxa salarial en pensions.**

	Mitjana de salari total			Mitjana de salari total/hora (€)		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
<b>Bretxa salarial pensions</b>	2.454,62€	771,17€	-218,3%	1,36	0,43	-218,3%

# 5

## Anàlisi dels programes de Ciutat

En aquest punt es presenta l'anàlisi de cada un dels 30 programes seleccionats, en l'apartat pressupostari referent als seus Capítols 2 i 4, del seu orgànic principal. En una fase inicial de l'informe d'impacte de gènere, s'ha hagut de fer una selecció dels programes de despesa a analitzar. **Els programes de despesa, són els paquets pressupostaris des dels que s'apliquen les polítiques públiques.** Aquests han de rendir comptes de com preveuen distribuir la seva despesa a través d'una fitxa. **L'informe d'impacte de gènere ha replicat aquesta fitxa per a fer aflorar allò pertinent al gènere de cada programa.** Aquesta fitxa, acompanyada d'una reunió bilateral amb les persones responsables dels programes, ha configurat la unitat d'anàlisi que s'ha pres per aquest informe. A continuació s'ha realitzat l'anàlisi dividida en cinc apartats, determinant en darrer terme l'impacte positiu, negatiu o neutre de cada programa. Tot aquest procés s'explica detalladament a l'annex III de metodologia i procés.

### 5.1 Identificació i descripció del programa

En aquest apartat es llisten els programes analitzats i s'ubiquen breument dins el seu àmbit d'actuació. Aquest emmarcament serveix per a veure en quins camps relatius al gènere el programa té potencial incidència, o bé no és pertinent. També s'afegeix el pressupost total del programa.

**Taula 19. Emmarcament dels programes, segons eixos del PJG.**

Programa, per eixos del PJG	Pressupost	Emmarcament
<b>Canvi institucional</b>		
Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	9.897.862,61 €	Conté tant el Departament de Transversalitat de Gènere, com les actuacions en matèria de prevenció i atenció a dones en situació de violència masclista, coeducació i abordatge del treball sexual a la ciutat.
Estadístiques i estudis municipals	640.785,80 €	Elabora estudis sociològics i d'opinió que siguin útils tant a les necessitats de recerca com a les de gestió de l'estructura de govern i executiva municipal.
Promoció de les dones	673.381,60 €	Fomenta la igualtat de gènere a nivell de ciutadania i als centres escolars i equipaments de la ciutat.
<b>Economia per la vida i organització del temps</b>		
Atenció a la gent gran	31.974.838,34 €	Atén les necessitats de les persones grans dependents o en risc d'exclusió sense suport familiar o bé aquelles que tot i tenir família, necessiten tasques de cura.





Atenció a les persones discapacitades	10.525.584,13 €	Treballa per aconseguir que les persones amb discapacitat puguin participar, de manera autònoma i independent, en la vida de la ciutat en igualtat de condicions que la resta de la ciutadania.
Atenció persones en situació pobresa-risc exclusió	36.753.461,00 €	Proveeix serveis i recursos per atendre les necessitats bàsiques de la població exclosa i en situació de greu vulnerabilitat, que presenta necessitats d'alimentació, higiene personal, allotjament i inserció social.
Emergències i urgències socials	3.839.950,00 €	Ofereix atenció psicosocial immediata a persones i/o famílies que presenten una situació d'urgència o alt risc social.
Foment creixement econòmic i sectors estratègics	9.629.503,50 €	S'identifiquen els sectors econòmics prioritaris amb l'objectiu de millorar la competitivitat empresarial de la ciutat, millorant el posicionament dels seus agents econòmics a nivell local i internacional.
Foment de l'economia cooperativa, social i solidària	4.754.764,68 €	Fomenta l'economia social i solidària a la ciutat, impulsant noves iniciatives i enfortint el teixit existent.
Mercats, proveïments i llotges	2.165.090,00 €	Administra i gestiona els mercats municipals.
Serveis Socials bàsics	58.393.343,49 €	Ofereix serveis socials bàsics, especialment el servei d'atenció domiciliària i altres serveis que ofereixen suport a les persones en el seu domicili per mantenir o millorar la qualitat de vida en el seu entorn habitual.
Suport Ocupació i Empresa	32.620.668,06 €	Ofereix serveis permanents i universals de suport a l'empresa, l'emprenedoria i l'ocupació.
<b>Ciutat de drets</b>		
Arts escèniques i música	18.169.551,33 €	S'encarrega de la creació i gestió artística del Festival GREC i de donar suport a entitats que programin arts escèniques a la ciutat.
Atenció infància i adolescència	3.349.818,00 €	Atén a infants en situació de risc social i a les seves famílies. Engloba els Centres Oberts el treball amb les famílies perquè millorin l'atenció als seus fills i filles, i el treball amb els EAIAs.
Atenció a la immigració i a refugiats	7.581.759,68 €	Es centra en l'atenció i acollida de les persones immigrades que arriben o resideixen a Barcelona. Aquesta acollida a les persones nouvingudes es fa a través del SAIER, el SOAPI, l'OPAI i s'acompanya d'informes d'arrelament social i per al reagrupament.
Esdeveniments esportius	6.518.951,22 €	Dona suport als esdeveniments que anualment es celebren a Barcelona i que contribueixen a la projecció internacional de la ciutat.
Formació d'adults	1.326.943,50 €	Actualitza el model de formació d'adults, incorporant les TIC com a element clau i posant èmfasi en la orientació professional.
Funcionament d'escoles bressol municipals	33.376.191,52 €	Garanteix el funcionament i atenció als infants d'Escoles Bressol Municipals, de Espais Familiars i projectes propis.
Gestió i promoció de l'esport	12.281.633,49 €	Es promoció la pràctica esportiva per aconseguir una vida saludable i activa mitjançant plans i programes específics.



Museus i arts plàstiques	51.707.327,66 €	S'encarrega de la protecció i gestió del patrimoni cultural.
Promoció cultural	19.078.612,38 €	Impulsa la cultura amb programes propis i aliens, fomentar la creació i connectar artistes emergents amb el circuit professional.
Promoció i protecció de la salut	19.653.096,66 €	Assegura la vigilància i el control dels riscos ambientals, alimentaris i epidemiològics de la ciutat, i promou la salut de la ciutat.
Relació amb la ciutadania i les entitats	3.395.260,13 €	Construcció i facilitació de projectes comunitaris que treballin per la cohesió social, la millora de la qualitat de vida i l'empoderament de la ciutadania.
Serveis complementaris d'educació	7.967.000,00 €	Ofereix un conjunt d'activitats que complementen i donen suport a l'educació reglada.
<b>Barris habitables i inclusius</b>		
Altres transports de viatgers	15.654.064,00 €	Gestiona el Bicing, el servei de bicicletes compartides de la ciutat.
Mobilitat	13.308.659,41 €	Treballa per millorar la mobilitat urbana sota criteris de sostenibilitat i garantint les mateixes oportunitats d'accés a la ciutat.
Neteja Viària	83.362.364,76 €	Realització de la neteja viària de la ciutat de Barcelona, la neteja de grafitis i pintades i la recollida dels animals morts.
Prevenició de la delinqüència	591.290,23 €	Planificació de les estratègies i desenvolupament de programes d'actuació en matèria de prevenició de la delinqüència.
Seguretat ciutadana	11.333.549,44 €	Té per finalitat garantir la tranquil·litat i la seguretat de la ciutadania.
Transport col·lectiu urbà de viatgers	141.010.053,46 €	Té per finalitat desenvolupar un model de transport i mobilitat pública sostenible, eficient, de qualitat, atractiu, competitiu i accessible.
<b>651.535.360,08 €</b>		

## 5.2 Vinculació amb els objectius programàtics en matèria d'igualtat de gènere

En aquest apartat es llisten altre cop els programes analitzats, ara vinculats als objectius del PJG. Aquestes descripcions particulars són pertinents per avaluar de quina diagnosi es disposa pel que fa a les diferències i desigualtats de gènere presents a l'àmbit d'actuació del programa i, per tant, apunta a la incidència que podria tenir el programa en la igualtat de gènere.

**Taula 20. Objectius de gènere dels programes, segons eixos del PJG.**

Programa, per eixos del PJG	Objectius de gènere (PjG)
<b>Canvi institucional</b>	
Atenció a la dona en situació de	Executar la transversalitat, fomentant que tots els plans i programes



vulnerabilitat	estratègics vetllin per la igualtat de gènere, a través de canvis en el disseny de les polítiques i accions específiques.
Estadístiques i estudis municipals	Promoure que tots els sistemes d'informació de l'Ajuntament desagreguin les dades per sexe i les emprin per fer anàlisis de gènere.
Promoció de les dones	Fomentar que tots els plans i programes estratègics vetllin per la igualtat de gènere.
<b>Economia per la vida i organització del temps</b>	
Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	Millorar la prevenció de violències masclistes. Avaluar, revisar i millorar tot el sistema de detecció, atenció i recuperació de les dones, infants i adolescents, en els quals la violència també té un impacte.
Atenció a la gent gran	Augmentar els recursos públics de provisió de cures i fomentar la coresponsabilitat dels diferents agents implicats (llars, comunitat, organitzacions públiques i privades, i Administració pública).
Atenció a les persones discapacitades	Augmentar els recursos públics de provisió de cures i fomentar la coresponsabilitat dels diferents agents implicats (llars, comunitat, organitzacions públiques i privades, i Administració pública).
Atenció persones en situació pobresa-risc exclusió	Reduir la feminització de la pobresa i la precarietat a mitjà i llarg termini.
Emergències i urgències socials	Reduir la feminització de la pobresa i la precarietat a mitjà i llarg termini.
Foment creixement econòmic i sectors estratègics	Promoure empreses responsables amb la igualtat de gènere i la coresponsabilitat.
Foment de l'economia cooperativa, social i solidària	Donar suport a l'emprenedoria i a les oportunitats formatives i laborals de les dones.
Mercats, proveïments i llotges	Promoure una ocupació sense desigualtats de gènere.
Serveis Socials bàsics	Augmentar els recursos públics de provisió de cures i fomentar la coresponsabilitat dels diferents agents implicats (llars, comunitat, organitzacions públiques i privades, i Administració pública).
Suport Ocupació i Empresa	Promoure una ocupació sense desigualtats de gènere.
<b>Ciutat de drets</b>	
Arts escèniques i música	Potenciar la creació de les dones i amb una perspectiva de gènere.
Atenció infància i adolescència	Avançar cap a la implantació d'un model coeducatiu, que fomenti la coresponsabilitat de dones i homes en les cures.
Atenció a la immigració i a refugiats	Impulsar programes socials, laborals i culturals que tinguin en compte la diversitat de les dones en funció del seu origen nacional i cultural.
Esdeveniments esportius	Promoure la participació i la visibilització de les dones a l'esport.
Formació d'adults	Avançar cap a la implantació d'un model coeducatiu a les escoles de la ciutat.
Funcionament d'escoles bressol municipals	Avançar cap a la implantació d'un model coeducatiu a les escoles de la ciutat.
Gestió i promoció de l'esport	Promoure la participació i la visibilització de les dones a l'esport.
Museus i arts plàstiques	Visibilitzar i reconèixer el treball i les aportacions de les dones al llarg de la història.



Promoció cultural	Potenciar la creació de les dones i amb una perspectiva de gènere.
Promoció i protecció de la salut	Millorar la qualitat de vida i la salut de les dones.
Relació amb la ciutadania i les entitats	Potenciar la participació social, política i tecnològica atenent a la diversitat.
Serveis complementaris d'educació	Avançar cap a la implantació d'un model coeducatiu a les escoles de la ciutat.
<b>Barris habitables i inclusius</b>	
Altres transports de viatgers	Incorporar la perspectiva de gènere en els instruments de planificació de les polítiques de mobilitat de la ciutat.
Mobilitat	Incorporar la perspectiva de gènere en els instruments de planificació de les polítiques de mobilitat de la ciutat.
Neteja Viaria	Promocionar la sostenibilitat des d'una perspectiva de gènere.
Prevenició de la delinqüència	Millorar la resposta a les violències masclistes des de les polítiques de seguretat i des de la Guàrdia Urbana de Barcelona.
Seguretat ciutadana	Millorar la resposta a les violències masclistes des de les polítiques de seguretat i des de la Guàrdia Urbana de Barcelona.
Transport col·lectiu urbà de viatgers	Incorporar la perspectiva de gènere en els instruments de planificació de les polítiques de mobilitat de la ciutat.

### 5.3 Anàlisi d'impacte de gènere dels programes

- I. **Diagnòstic sobre l'àmbit d'actuació del programa pressupostari.** A continuació es descriu amb enfocament de gènere la situació de partida del programa. En aquesta taula s'avalua la presència dels quatre ítems que es llisten a continuació als programes analitzats:
- Hi ha presència de dones i homes en l'àmbit d'actuació?
  - Es té en compte l'accés als recursos (esfera econòmica/material)?
  - Hi ha participació en la presa de decisions (esfera política/participativa)?
  - Es consideren normes socials o valors (esfera ideològica/cultural)?
- S'ha introduït un símbol d'aprovació quan un programa és pertinent en cada ítem dels anteriors, amb un més-menys quan és parcial o inconcret, i amb una creu quan l'ítem no és pertinent pel programa.

**Taula 21 . Diagnòstic de l'àmbit d'actuació dels programes, segons eixos del PJG.**

	A	B	C	D
<b>Canvi institucional</b>				
Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	✓	✓	✓	✓
Estadístiques i estudis municipals	✓	×	✓	✓
Promoció de les dones	✓	✓	✓	✓
<b>Economia per la vida i organització del temps</b>				
Atenció a la gent gran	✓	✓	×	×



Atenció a les persones discapacitades	✓	✓	×	×
Atenció persones en situació pobresa-risc exclusió				
Emergències i urgències socials	✓	✓	×	×
Foment creixement econòmic i sectors estratègics	✓	✓	×	×
Foment de l'economia cooperativa, social i solidària	✓	✓	×	×
Mercats, proveïments i llotges	✓	✓	✓	✓
Serveis Socials bàsics	✓	✓	✓	✓
Suport Ocupació i Empresa	✓	✓	×	✓
<b>Ciutat de drets</b>				
Arts escèniques i música	✓	×	×	✓
Atenció infància i adolescència	✓	±	✓	✓
Atenció a la immigració i a refugiats	✓	×	×	✓
Esdeveniments esportius	✓	✓	×	×
Formació d'adults	✓	✓	✓	±
Funcionament d'escoles bressol municipals	✓	✓	×	×
Gestió i promoció de l'esport	✓	✓	✓	✓
Museus i arts plàstiques	✓	✓	✓	✓
Promoció cultural	✓	✓	✓	✓
Promoció i protecció de la salut	✓	✓	×	✓
Relació amb la ciutadania i les entitats	✓	✓	×	✓
Serveis complementaris d'educació	✓	×	✓	✓
<b>Barris habitables i inclusius</b>				
Altres transports de viatgers	✓	✓	×	✓
Mobilitat	✓	✓	×	✓
Neteja Viària	✓	✓	×	×
Prevenició de la delinqüència	✓	✓	×	±
Seguretat ciutadana	✓	✓	×	×
Transport col·lectiu urbà de viatgers	✓	✓	×	×

II. **Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere al programa pressupostari.** Seguidament es llisten els programes especificant en quin grau tenen incorporada la perspectiva de gènere. Per avaluar-ho s'han tingut en compte tant les fitxes amb perspectiva de gènere com les trobades bilaterals amb les persones responsables dels programes. S'han pres en consideració els següents ítems:

- Visibilitza diferències? Es fa evident a la descripció o es presenten dades desagregades per sexe?
- Visibilitza desigualtats? Hi ha presència de dones i homes, es considera l'accés a recursos o normes socials incidents al gènere?
- Es fan propostes d'actuació per a revertir aquestes desigualtats?
- Quin pressupost es destina a les actuacions per la igualtat?

**Taula 22. Incorporació de la perspectiva de gènere als programes, segons eixos del PJG.**

	A	B	C	D
<b>Canvi institucional</b>				
Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	✓	✓	✓	9.897.862,61 €



Estadístiques i estudis municipals	✓	✓	✓	206.000,00 €
Promoció de les dones	✓	✓	✓	673.381,60 €
<b>Economia per la vida i organització del temps</b>				
Atenció a la gent gran	✓	✓	✓	32.281.458,34 €
Atenció a les persones discapacitades	✓	✓	✓	3.885.542,86 €
Atenció persones en situació pobresa-risc exclusió	✓	✓	✓	3.014.943,00 €
Emergències i urgències socials	✓	✓	✓	360.000,00 €
Foment creixement econòmic i sectors estratègics	✓	✓	✓	65.750,00 €
Foment de l'economia cooperativa, social i solidària	✓	✓	✓	298.000,00 €
Mercats, proveïments i llotges	✓	✓	✓	57.670,00 €
Serveis Socials bàsics				
Suport Ocupació i Empresa	✓	✓	✓	1.026.566,00 €
<b>Ciutat de drets</b>				
Arts escèniques i música	✓	✓	×	- €
Atenció infància i adolescència	✓	✓	±	2.585.000,00 €
Atenció a la immigració i a refugiats	✓	✓	✓	71.667,27 €
Esdeveniments esportius	✓	×	×	53.722,00 €
Formació d'adults	✓	✓	✓	822.704,97 €
Funcionament d'escoles bressol municipals	±	×	✓	743.000,00 €
Gestió i promoció de l'esport	✓	✓	✓	20.000,00 €
Museus i arts plàstiques	×	×	✓	2.019.575,00 €
Promoció cultural	✓	✓	✓	100.000,00 €
Promoció i protecció de la salut	✓	✓	✓	1.175.049,10 €
Relació amb la ciutadania i les entitats	✓	✓	✓	480.000,00 €
Serveis complementaris d'educació	✓	×	×	- €
<b>Barris habitables i inclusius</b>				
Altres transports de viatgers	✓	×	×	- €
Mobilitat	×	×	✓	75.000,00 €
Neteja Viària	✓	✓	✓	188.018,21 €
Prevenició de la delinqüència	✓	✓	✓	203.357,75 €
Seguretat ciutadana	✓	✓	✓	20.700,00 €
Transport col·lectiu urbà de viatgers	×	×	×	- €

III. **Previsió de resultats.** Com a últim pas per a determinar l'impacte de gènere, s'han analitzat els indicadors de la fitxa de pressupost amb perspectiva de gènere, per tal d'avaluar si els programes mostren o no tendència a la igualtat en quatre tipus d'indicadors possibles. Aquests camps es valoren positivament si la fitxa mostra la igualtat en un tipus d'indicador, i negativament si no ho fan. Cal tenir en compte que si el programa no té incidència en un dels camps, no es té en compte la manca d'indicadors en aquell camp de cara a determinar l'impacte global del programa. Els camps avaluats pels indicadors són els següents:

- Hi ha presència de dones i homes en l'àmbit d'actuació?
- Es té en compte l'accés als recursos (esfera econòmica/material)?
- Hi ha participació en la presa de decisions (esfera política/participativa)?
- Es consideren normes socials o valors (esfera ideològica/cultural)?
- Es contribueix als objectius del PJG?

**Taula 23. Previsió de resultats als programes, segons eixos del PJG.**

	A	B	C	D	E
<b>Canvi institucional</b>					
Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	✓	✓	×	×	✓
Estadístiques i estudis municipals	×	×	×	×	✓
Promoció de les dones	×	✓	×	×	✓
<b>Economia per la vida i organització del temps</b>					
Atenció a la gent gran	✓	✓	×	×	✓
Atenció a les persones discapacitades	✓	✓	×	×	✓
Atenció persones en situació pobresa-risc exclusió	✓	✓	×	×	✓
Emergències i urgències socials	✓	✓	×	×	✓
Foment creixement econòmic i sectors estratègics	×	×	±	×	×
Foment de l'economia cooperativa, social i solidària	×	✓	×	±	✓
Mercats, proveïments i llotges	±	✓	×	×	±
<b>Serveis Socials bàsics</b>					
Suport Ocupació i Empresa	✓	✓	✓	±	✓
<b>Ciutat de drets</b>					
Arts escèniques i música	✓	✓	✓	×	×
Atenció infància i adolescència	✓	×	×	×	±
Atenció a la immigració i a refugiats	✓	×	✓	✓	✓
Esdeveniments esportius	✓	✓	×	×	×
Formació d'adults	✓	✓	✓	×	✓
Funcionament d'escoles bressol municipals	✓	✓	×	×	±
Gestió i promoció de l'esport	✓	✓	×	×	✓
Museus i arts plàstiques	±	×	×	×	×
Promoció cultural	±	±	±	±	±
Promoció i protecció de la salut	✓	×	×	✓	✓
Relació amb la ciutadania i les entitats	✓	×	±	×	±
Serveis complementaris d'educació	✓	✓	×	×	✓
<b>Barris habitables i inclusius</b>					
Altres transports de viatgers	✓	±	×	×	✓
Mobilitat	✓	✓	×	×	✓
Neteja Viària	✓	×	×	±	±
Prevenició de la delinqüència	✓	✓	×	✓	✓
Seguretat ciutadana	✓	×	×	×	✓
Transport col·lectiu urbà de viatgers	✓	×	×	×	×

## 5.4 Valoració global de l'impacte de gènere del programa

En aquest apartat fem un recull de la informació dels tres anteriors per tal de determinar, finalment, l'impacte de gènere del programa. Cal aclarir en aquest punt quina ha estat la tendència de valoració de l'impacte. **L'impacte de gènere positiu d'un programa es considera quan aquest té accions suficients com per a que hi hagi una millora en la igualtat, i que aquesta es pugui evidenciar mitjançant indicadors contrastables.** És a dir, encara que no s'assoleixi la igualtat, si es detecta que el programa

acostarà posicions o reduirà desigualtats, es considera que té un impacte de gènere positiu.

Tanmateix, hi ha alguns programes en els que les accions positives per la igualtat es poden veure superades per les omissions del gènere, de manera que l'impacte final resulti negatiu. La metodologia usada fins aquest moment i, l'encara feble cultura d'avaluació de l'impacte de gènere, poden fer que en algun cas no s'hagin pogut copsar amb prou claredat aquestes cegueses al gènere que facin decantar la balança. Per tant, **l'impacte negatiu no reflexa una voluntat d'augmentar les desigualtats de gènere, sinó que destaca la manca d'accions suficients per a acostar-se a la igualtat.**

Els casos d'impacte neutre es deuen majoritàriament a programes que, malgrat tenir una lectura de gènere necessària, tenen un potencial d'impacte de gènere baix o desigualtats poc significatives. **Si en aquest context no s'han detectat accions amb molta incidència per a assolir la igualtat plena o per a distanciar-se'n, s'ha determinat un impacte neutre.**

Per últim, els programes que s'han etiquetat com a "no es pot valorar" responen a la **manca d'informació necessària per avaluar l'impacte.** És a dir, la unitat d'anàlisi (la fitxa de programa amb perspectiva de gènere i la trobada bilateral) no ha proveït prou informació per a aplicar-hi una mirada de gènere. En aquests programes cal seguir millorant els sistemes d'informació existents.

**Taula 24. Programes classificats, segons el seu impacte de gènere.**

<b>Impacte positiu</b>
Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat
Atenció a la gent gran
Atenció a les persones discapacitades
Atenció la immigració i a refugiats
Atenció persones en situació pobresa-risc exclusió
Emergències i urgències socials
Estadístiques i estudis municipals
Formació d'adults
Funcionament d'escoles bressol municipals
Gestió i promoció de l'esport
Mercats, proveïments i llotges
Prevenició de la delinqüència
Promoció de les dones
Promoció i protecció de la salut
Relació amb la ciutadania i les entitats
Seguretat ciutadana
Serveis Socials Bàsics
Suport Ocupació i Empresa



### Impacte Neutre

Altres transports de viatgers

Neteja Viaria

Serveis complementaris d'educació

### Impacte Negatiu

Arts escèniques i música

Esdeveniments esportius

Mobilitat

Transport col·lectiu urbà de viatgers

### No es pot valorar

Atenció infància i adolescència

Foment creixement econòmic i sectors estratègics

Foment de l'economia cooperativa, social i solidària

Museus i arts plàstiques

Promoció cultural

## Justificació dels casos d'impacte negatiu

Per tal de fer una lectura acurada del significat de la consideració d'impacte negatiu, a continuació s'expliquen, cas per cas, els motius d'aquesta valoració. En cap moment els programes treballen activament per la desigualtat, sinó que no disposen d'un diagnòstic que els permeti fer una mirada de gènere al seu àmbit; o no contenen accions per a invertir la tendència existent; o bé les seves accions per la igualtat no són suficients davant la magnitud d'accions sense perspectiva de gènere.

### 1. Arts escèniques i música

- a. Es visibilitzen diferències i desigualtats, però no es fan propostes per a canviar les tendències. La projecció de resultats més igualitaris pel 2018 no es sustenta en cap acció, i per tant no es plantegen mecanismes que facin que el canvi sigui factible.
- b. La previsió de resultats de la fitxa mostra només dos indicadors, però són dos indicadors clau (homes i dones en diferents espais de la producció artística). Els resultats són extremadament desiguals, i els canvis en la previsió de resultats són molt petits. Amb tot, el més destacable és que aquesta previsió no es sustenta en cap acció concreta orientada a la incorporació de les dones. S'entén, per tant, que simplement s'expressa una voluntat.
- c. En clau pressupostària, la balança d'ingressos i despeses perjudica a les dones, en tant que la majoria d'assistents als espectacles són dones, i per contra la major part de la producció artística és feta per homes. Així, en una lectura general de grans xifres, a la part de despeses les dones participen més i, en canvi, a la part d'ingressos els homes reben més.
- d. La formalització d'un diagnòstic amb perspectiva de gènere i la programació d'accions per la igualtat que siguin traçables faran que, malgrat assolir la igualtat en l'àmbit de cultura sigui una tasca molt complexa, el programa faci el possible per acostar-s'hi d'una manera efectiva.

## 2. Esdeveniments esportius

- a. Es visibilitzen diferències, però aquestes no s'interpreten com a desigualtats. En conseqüència no s'implementen accions destinades a la igualtat, per bé que s'ha identificat una partida que pot contribuir-hi.
- b. Aquest programa té una acció que afavoreix l'assoliment dels objectius del PJG en l'àmbit d'esports ("Promoure la participació i la visibilització de les dones a l'esport"). Es tracta de la "Festa del *fitness*", una activitat amb una participació molt majoritària de dones, on elles poden participar i visibilitzar-se a la vegada. Aquesta acció, pressupostada amb 53.722€ (un 0.8% del pressupost total), no treballa per l'eliminació dels estereotips que emplacen a les dones a fer activitat física sense competició ni contacte, però és positiva en el sentit de donar espai central i publicitat a una acció esportiva molt estesa entre les dones que fan esport.
- c. Amb tot, la previsió de resultats del programa d'esdeveniments esportius mostra molta més participació masculina, i en especial en les activitats que requereixen més pressupost. S'observa una segregació horitzontal pel tipus d'activitats esportives, i una desigualtat en l'assignació de pressupost, clarament favorable als homes (quasi 40 milions d'euros a les activitats on els homes són el 74%, i només 5 milions on els homes representen el 17%).
- d. Aquest programa és exemple d'aquells casos en que els inputs negatius superen amb escreix els positius, i que per tant, l'impacte general es conclou negatiu. És a dir, es fa un esforç en la correcció d'una desigualtat, però s'és cec a la reproducció de moltes altres desigualtats, de manera que el resultat final és de manteniment de les desigualtats.

## 3. Mobilitat

- a. A la fitxa de programa no es visibilitzen diferències, i per tant tampoc desigualtats. No s'està reconeixent un patró diferenciats en la mobilitat entre dones i homes i, encara menys, que aquest patró provoca una situació desigual que perjudica les dones. Tanmateix s'ha identificat una partida que pot contribuir a la igualtat.
- b. Una part del pressupost del programa està destinada a la "Redacció del nou pla de mobilitat urbana, incorporant-hi de manera efectiva la perspectiva de gènere". Aquesta acció es quantifica amb un total de 75.000€. Per descomptat no tota la redacció està destinada a corregir les desigualtats de gènere en la mobilitat urbana, però una part -no identificable- sí. Per tant, s'ha afegit com a acció indirecta (té una incidència en la igualtat ni directa ni concreta en terminis i objectius) i parcial (no es computa a la igualtat el 100% de l'acció). El pressupost de l'acció parcial és del 0.6% del total del programa.
- c. La previsió de resultats no dona comptes de les desigualtats en la mobilitat, ja que els sistemes d'informació no estan prou desenvolupats. Només s'esmenta la presència d'homes i dones que, en aquest cas, és també l'accés als recursos. No hi ha resultats pel que fa a generar un model més igualitari (distribució de parades, tarificació, etc.) o de tenir en compte l'experiència de les dones en el transport públic (en matèria de seguretat i de prevenció i actuació enfront a les violències masclistes en el transport públic, per exemple). No hi ha, per tant, cap evidència del procés de treball i dels mecanismes que s'aplicaran per tal de fer efectiva la incorporació de la perspectiva de gènere en el model de mobilitat de la ciutat.
- d. Per tant, el pressupost del programa es destina quasi íntegrament a donar continuïtat a la situació desigual actual. En conseqüència l'impacte de gènere que té el pressupost destinat a aquest programa és negatiu.
- e. De cara a un futur, tenir i exposar un diagnòstic sensible al gènere pot ser el primer pas per a detectar les mancances i fer propostes d'accions correctores a favor de la igualtat. Els objectius que s'incorporin al nou PMU podran afegir-se i quantificar-se directament a la fitxa del pressupost amb perspectiva de gènere.

Així assolir un model de mobilitat que tingui una mirada sobre el gènere i que a més pugui transformar la realitat actual.

#### 4. Transport col·lectiu urbà de viatgers

- a. A la fitxa de programa no s'identifiquen diferències ni desigualtats per raó de gènere. Tampoc apareix cap acció que, des del pressupost del programa, pugui contribuir a disminuir la desigualtat que la diagnosi del Pla per la Justícia de Gènere sí que assenyala. En aquest sentit, cal tenir en compte que el programa té un pressupost de 141 milions d'euros (un 5% del pressupost total de l'Ajuntament i un 22% del pressupost analitzat en aquest informe).
- b. Si bé es va suggerir qualificar la campanya de "Bon Karma" dedicada a combatre la pràctica del "mensprejudic" com a acció per la igualtat, no es va poder obtenir informació concreta sobre el seu pressupost..
- c. La previsió de resultats explicita una millora en l'accessibilitat, a través dels busos amb rampa (100%) i de parades a menys de 250 metres del domicili. Amb tot, no es va poder avaluar l'impacte de gènere de la congelació tarifària. A falta de dades per confirmar-ho, cal saber que la tarificació del transport pot estar sent injusta cap a les dones, ja que elles tenen un patró de mobilitat de més trajectes i més curts i, per contra, els homes fan menys trajectes i més llargs. El sistema de validació de viatges premia el segon cas, a costa del primer. Per tant, l'impacte del descompte (1'3 milions d'euros) havia de recaure més positivament en els homes que en les dones.
- d. En tot cas, la fitxa contenia molt poca informació; no s'especifiquen desigualtats i no es presenta cap acció a favor de la igualtat o de millora de l'experiència de les dones en el transport públic, entre d'altres preveient els casos de violències masclistes. No hi ha previsió de resultats que mostri i millori la realitat actual de les dones; i, en darrer terme, no assolix els objectius del Pla per la Justícia de Gènere. Per tot això, es valora amb impacte negatiu,
- e. Aquest programa és fruit de l'aplicació del model de mobilitat al transport públic. És per tant, un programa subordinat a aquest model, pel que si el model incorpora la perspectiva de gènere, aquest programa també l'incorporarà. Així, més enllà d'una millora en els sistemes d'informació i l'emplenament més complet de la fitxa de programa (de gènere i executiva), les millores en perspectiva de gènere que s'incorporaran mitjançant el nou PMU haurien de ser suficients per a que l'impacte d'aquest programa esdevingués també positiu.

## 5.5 Anàlisi d'impacte de gènere del pressupost de ciutat

L'anàlisi sistemàtic per a valorar l'impacte de gènere ha resultat amb una majoria de programes (18) amb impacte positiu, i la resta repartits entre l'impacte neutre, negatiu i el que no es pot valorar.

Taula 25. Nombre de programes, segons el seu impacte de gènere.

Impacte de gènere	Nombre de programes	% de programes
Positiu	18	60,0%
Neutre	3	10,0%
Negatiu	4	13,3%
No es pot valorar	5	16,7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

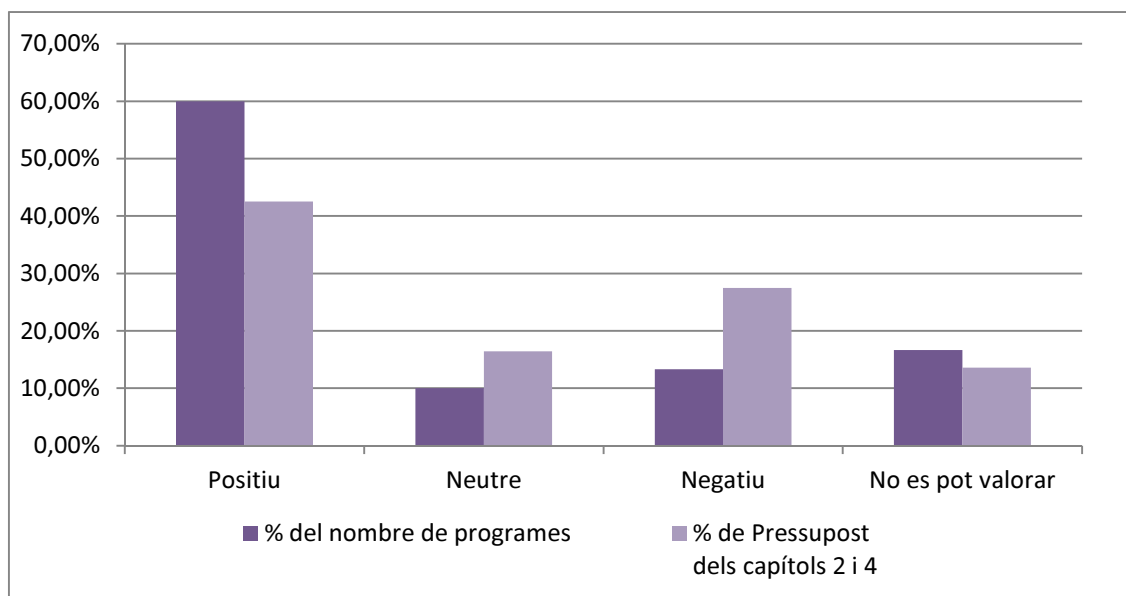
Pel que fa a l'assignació de pressupost segons l'impacte dels programes, s'observa un repartiment més homogeni. **Els programes d'impacte positiu segueixen sent majoria i s'enduen un terç del pressupost, una quantitat, però, pràcticament equivalent a la dels programes d'impacte negatiu.** Seguidament venen els programes que no es poden valorar, amb gairebé una quarta part del pressupost, i per últim s'ubiquen els programes d'impacte neutre.

**Taula 26. Pressupost assignat segons l'impacte de gènere del seu programa.**

Valoració d'impacte	Pressupost dels Capítols 2 i 4	% de Pressupost dels Capítols 2 i 4
<b>Positiu</b>	277.024.689,68 €	42,52%
<b>Neutre</b>	106.983.428,76 €	16,42%
<b>Negatiu</b>	179.007.215,42 €	27,47%
<b>No es pot valorar</b>	88.520.026,22 €	13,59%
<b>Total</b>	651.535.360,08 €	100%

Es poden extreure algunes conclusions de la comparació entre la proporció que suposen els programes en nombre o en assignació pressupostària. **Si bé l'impacte positiu és d'un 60% en nombre de programes, el pressupost assignat d'aquests programes baixa fins a un 43%. Això vol dir que hi ha una majoria de programes tendents a la igualtat, però que no són els que tenen més pressupost.** Per contra, si només un 13% del nombre de programes tenen un impacte negatiu, el percentatge de pressupost que tenen assignat representa el doble. Els programes que no s'han pogut valorar i els d'impacte neutre estan més proporcionats en nombre i pressupost.

**Gràfic 7. Comparació del percentatge del nombre de programes i del pressupost assignat, segons impacte de gènere dels programes.**



En una anàlisi de fins a quin punt el gènere està transversalitzat a l'Ajuntament, s'han vinculat els programes analitzats en relació al PJG, per tal d'avaluar quins dels quatre eixos del pla tenen més presència en programes i impacte de gènere. **La majoria de programes**

**analitzats es troben a l'eix de Ciutat de Drets**, en coherència amb el fet de ser l'eix que té més àmbits de tot el PJG. Tanmateix, **el major pes pressupostari dels programes es troba a l'eix de Barris Habitables i Inclusius**, que malgrat tenir només tres àmbits al pla, acumula programes amb molt pes pressupostari per a la gestió d'una administració municipal, com són els de mobilitat, neteja o seguretat.

**Taula 27. Programes analitzats i pressupost assignat, segons eixos del Pla per la Justícia de Gènere.**

Eixos del PJG	Nombre de programes	% del nombre	Pressupost	% del pressupost
Canvi institucional	3	10%	11.212.030,01 €	1,72%
Economia per la vida i organització del temps	9	30%	190.657.203,20 €	29,26%
Ciutat de drets	12	40%	184.406.145,57 €	28,30%
Barris habitables i inclusius	6	20%	265.259.981,30 €	40,71%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>651.535.360,08 €</b>	<b>100%</b>

### *Accions per a la igualtat*

La fitxa de programa amb perspectiva de gènere, que juntament amb la trobada bilateral constitueix la unitat d'anàlisi per a avaluar l'impacte, inclou un apartat per a recollir les accions per la igualtat que es proposen. **Pràcticament la totalitat dels programes han determinat que existien diferències entre dones i homes als seus àmbits d'actuació (86,2%). I tres de cada quatre (75,8%) han considerat que no només hi havia diferències entre sexes, sinó que aquestes suposaven desigualtats.** Des d'aquests dos supòsits majoritaris, un **79,3% dels programes tenen projectada alguna o algunes accions amb pressupost per a revertir aquestes desigualtats.** A l'Annex II es troba la llista exhaustiva de les 69 accions proposades per tots els programes, amb el pressupost i característiques assignades.

Degut a la complexitat metodològica aplicada, s'ha recollit el pressupost de les accions de forma total o parcial. És a dir, en ocasions un programa implementa un pla d'acció que té el gènere entre els seus eixos principals, però els sistemes d'informació no permeten saber exactament quina serà la imputació pressupostària per la part de gènere i quina per la resta. En aquests casos, abans de desestimar la informació proveïda, s'ha pres el pressupost de l'acció, però qualificant-la com a pressupost parcial.

D'aquesta manera no es poden treure conclusions infal·libles sobre el total de pressupost imputat a les accions per la igualtat, però sí fer-hi una aproximació significativa. **Es pot afirmar que es destina un pressupost de més de 60 milions d'euros a accions per fomentar la igualtat entre homes i dones.** També es pot afirmar que 55,2 milions d'euros tenen una imputació total a les accions per la igualtat de gènere pel pressupost de 2018. **És a dir, més enllà dels programes específicament destinats a la igualtat, hi ha més de 51 milions d'euros destinats també a la igualtat que estan presents transversalment la resta de programes de l'Ajuntament.**

**Taula 28. Pressupost assignat a les accions per afavorir la igualtat, segons si són d'imputació parcial o total.**

Tipus d'imputació	Nombre d'accions	% del nombre	Pressupost	% del pressupost
Imputació parcial	10	14,49%	4.809.995,00 €	14,49%
Imputació total	59	85,51%	55.243.919,50 €	85,51%
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>60.053.914,50 €</b>	<b>100%</b>

Per aprofundir en l'anàlisi qualitativa es presenten algunes idees sobre com són aquestes accions. Així com les discriminacions per raó de sexe poden ser directes o indirectes, les accions que es proposen per combatre-les, també tenen aquesta qualitat.

**En el cas de les 69 accions per la igualtat que es troben al pressupost 2018, aproximadament la meitat tenen una incidència directa i l'altra indirecta.** En paral·lel, la distribució pressupostària es decanta per les accions directes, superant en nombre i pressupost a les accions indirectes.

Entenem per accions directes aquelles orientades exclusivament a revertir les desigualtats entre dones i homes, un exemple seria la provisió d'una renda per a dones monoparentals que completi la seva pensió, com és el cas d'una de les accions del programa de Serveis Socials. Per contra, les accions indirectes són aquelles orientades a polítiques de temps, de cures o altres, que afecten a les dones en tant que elles tenen un rol socialment assignat a la cura o que incideixen en un àmbit que per algun motiu hi predominen les desigualtats contra les dones. Dos exemples serien les accions en mercats municipals dirigides a la cura d'infants, o l'elaboració d'estadístiques que contemplin els treballs de cures.

**Taula 29. Pressupost assignat i nombre de les accions per afavorir la igualtat, segons si són directes o indirectes.**

Incidència	Nombre d'accions	% del nombre	Pressupost	% del pressupost
Directa	39	56,52%	46.481.916,68 €	56,52%
Indirecta	30	43,48%	13.571.997,82 €	43,48%
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>60.053.914,50 €</b>	<b>100%</b>

Per altra banda, sembla pertinent definir a qui van dirigides aquestes accions per a la igualtat. L'estratègia de transversalització de gènere té per objectiu incidir en tots els àmbits d'acció política, i a tots els nivells. Per això sovint es troben polítiques que, malgrat estar destinades a la igualtat de gènere, no van directament destinades a les dones, sinó que s'orienten cap a la pròpia administració, cap a diversos col·lectius, o cap a la ciutadania en general.

Tant és així que **pel pressupost de 2018 no arriba a la meitat el nombre d'accions destinades a grups de persones, fent que la majoria d'accions es destinin o bé a la ciutadania en general, o bé a la pròpia administració.** En canvi, pel que fa al pressupost, les accions no destinades a grups de persones només sumen un 17%, mentre que el pes pressupostari se l'enduen les accions dirigides als diversos col·lectius o grups. Això s'explica perquè la transversalització de les polítiques de gènere comença amb la

proposta d'accions fora dels àmbits estrictament d'igualtat, i en fases posteriors de la implantació de la transversalitat de gènere augmenten els fons que s'hi destinen.

**Taula 30. Pressupost assignat i nombre de les accions per afavorir la igualtat, segons a qui van dirigides.**

A qui van dirigides	Nombre d'accions per la igualtat	% del nombre d'accions per la igualtat	Pressupost	% del pressupost
Ciutadania	27	39,13%	9.867.334,82 €	16,43%
Grups de persones	33	47,83%	49.672.379,68 €	82,71%
Interna	9	13,04%	514.200,00 €	0,86%
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>60.053.914,50 €</b>	<b>100%</b>

Precisament, aquestes 33 accions que s'enduen la major part del pressupost, s'han dividit segons a quins grups de persones van dirigides. **Les dones són el grup de destinació majoritari pel que fa al nombre d'accions, però no és així pel que fa al pressupost, ja que aquest es concentra en les persones grans.** En referència a aquest col·lectiu particular, se sap que les accions de cures a la vellesa són costoses pressupostàriament, i també que tres de cada quatre persones usuàries dels serveis atenció a la gent gran són dones. És més, en cas de no existir aquests serveis, les persones a qui socialment s'ha assignat el rol de cures i que haurien d'assumir la tasca, són majoritàriament les dones. Per tant, amb tot plegat, aquestes accions van majoritàriament destinades a les dones, però per una via indirecta.

**Taula 31. Pressupost assignat i nombre de les accions per afavorir la igualtat, segons a quin grup de persones van dirigides.**

Grups de persones	Nombre d'accions per la igualtat	% del nombre d'accions per la igualtat	Pressupost	% del Pressupost
Dones	15	45,45%	9.217.935,48 €	18,56%
Gent gran	6	18,18%	32.281.458,34 €	64,99%
Persones en risc d'exclusió social	5	15,15%	3.232.943,00 €	6,51%
Persones amb discapacitat	4	12,12%	3.409.042,86 €	6,86%
Dones monoparentals	1	3,03%	1.500.000,00 €	3,02%
Infància	1	3,03%	6.000,00 €	0,01%
Altres	1	3,03%	25.000,00 €	0,05%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>49.672.379,68 €</b>	<b>100,00%</b>

Referent als eixos del PJG, el pressupost de les accions es concentra principalment en l'eix d'Economia per la Vida i Organització del Temps. Proporcionalment al pressupost dels programes segons eixos, el pressupost de les accions per a la igualtat d'aquests programes també són majoritaris en l'esfera d'ocupacions i de cures, sumant més de 42 milions d'euros. De les accions d'aquest eix, les que s'han considerat relacionades amb polítiques

de temps i cures, el pressupost recollit és de 39 milions d'euros, un 91% del total, mentre que les polítiques d'ocupació són un 3,7%, superant els 1,5 milions d'euros.

**Taula 32. Pressupost assignat de les accions per afavorir la igualtat, segons eixos del PJG.**

Eixos del PJG	Pressupost	% del pressupost
<b>Canvi institucional</b>	10.777.208,21 €	8,70%
<b>Economia per la vida i organització del temps</b>	42.129.930,20 €	55,07%
<b>Ciutat de drets</b>	6.847.718,34 €	20,29%
<b>Barris habitables i inclusius</b>	299.057,75 €	15,94%
<b>Total</b>	60.053.914,50 €	100%

La **interseccionalitat** ha estat un altre enfocament interessant que val la pena destacar en l'anàlisi dels programes pressupostaris. El concepte que parteix del reconeixement a la diversitat de les dones, que si bé pateixen una situació de desigualtat estructural per raó de sexe, també poden trobar-se en altres situacions com tenir discapacitat, un origen cultural divers o una edat no adulta. Cal que es plantegin accions per a reduir les desigualtats des d'aquesta perspectiva complexa, i que puguin quedar recollides als pressupostos.

**Les desigualtats que es detecten quan s'agreguen contextos més grans de vulnerabilitat es mostren en el pressupost.** Per exemple el programa **d'Atenció a les persones amb discapacitat** mostra diferències entre homes i dones. Els homes són majoritaris en les **activitats que impliquen l'àmbit públic i major autonomia, com són la inserció laboral, o la participació a la Campanya d'estiu inclusiva**. En canvi, les dones tenen més presència als programes de servei d'assistent personal o de transport a centres de dia, que tenen més vinculació amb l'àmbit privat. El programa de **Gestió i promoció de l'esport** també indica una participació menor entre les dones amb discapacitat a l'hora de fer ús del servei al vestidor del programa l'Esport inclou. **Per això, el programa d'Atenció a la discapacitat, coneixedor de la major vulneració de drets de les dones amb discapacitat, pressuposta una acció per a la formació a professionals dels PIAD en la detecció de desigualtats de gènere i abusos.**

S'identifica un altre exemple d'acció en clau interseccional al programa **d'Atenció a la immigració**. Segons un diagnòstic de potencials desigualtats entre homes i dones d'unitats familiars que es reagrupen, el programa dissenya una acció per a fer acompanyament a les dones novingudes a qui el seu marit rep, per a garantir-los que aconseguiran una xarxa de relacions pròpia no subordinada a la del seu cònjuge. Per altra banda, ofereix acompanyament a les famílies on és la dona qui rep al marit, per tal de garantir una correcta adequació dels valors intra-familiars que hagin pogut canviar en el temps en que la dona ha estat en contacte amb una cultura diferent a la del marit. Totes dues accions pressupostades, tenen molt a veure amb les particularitats úniques que té la desigualtat pel fet de ser dona i haver fet un procés de migració.



# 6

## Anàlisi dels programes del Districte d'Horta-Guinardó

Enguany, l'anàlisi d'impacte de gènere als pressupostos municipals incorpora el districte d'Horta-Guinardó com a prova pilot, fent efectiu l'objectiu plantejat a l'anàlisi de l'exercici anterior, i des del qual es projectava un augment anual progressiu de l'abast d'anàlisi del projecte. Seguint aquesta línia de treball, s'incorporen a **l'anàlisi 6 programes del districte d'Horta-Guinardó**, seleccionats a partir dels criteris que han guiat el present informe, és a dir, a partir de l'assignació de valors entre 0 i 3 com a resposta a les següents qüestions:

A. "En quin grau el programa incideix en les condicions de vida de dones i homes?"

B. "En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?"

Així s'ha aplicat la prioritització dels programes analitzats, als que s'ha afegit aquells programes que s'han considerat estratègics pel potencial transformador en termes d'equitat de gènere, és el cas del Programa de Comunicació Corporativa. A continuació es presenten els programes seleccionats, amb els valors assignats a cada criteri i el pressupost per als Capítols 2 i 4.

**Taula 33. Programes seleccionats per rellevància de gènere i assignació**

Codi Programa	Descripció	Criteri A	Criteri B	Pressupost Capítols 2 i 4
9252	Comunicació Corporativa	1	2	143.127,84 €
2323	Promoció de la Gent Gran	3	3	391.407,5 €
2322	Promoció i Atenció a la Joventut	2	3	510.081,2 €
2321	Promoció i Atenció a la Infància i Adolescència	3	3	427.200,0 €
2326	Promoció Social de la Immigració	2	2	80.085,0 €
3411	Gestió i Promoció de l'Esport	2	2	106.951,6 €
<b>Total analitzat</b>				<b>1.658.853,17 €</b>
Total pressupost del districte Capítols 2 i 4				26.926.861,94 €
Total pressupost del districte Capítols 2 i 4 no captius				5.697.607,72 €
<b>Percentatge analitzat del pressupost no captiu</b>				<b>29,1%</b>

El pressupost total per als Capítols 2 i 4 del districte és de 26.926.862 €, però un 78.8% d'aquest pressupost és captiu o centralitzat, i per tant és una quantitat en que el districte no hi té incidència. Així, el districte només gestiona 5.697.608 € dels capítols 2 i 4. Per tant, **els 1'66 milions que s'han analitzat en aquest informe representen el 29.1% del pressupost dels capítols 2 i 4, gestionat efectivament pel districte d'Horta-Guinardó.**

## 6.1 Identificació i descripció del programa

A continuació es presenten els programes analitzats en funció de **l'eix del Pla per a la Justícia de Gènere (PJG) on s'inscriuen**, posant de relleu els àmbits d'actuació dels mateixos per tal de situar-los en l'anàlisi amb perspectiva de gènere.

**Taula 34. Emmarcament dels programes, segons eixos del PJG.**

Programa, per eixos del PJG	Pressupost	Emmarcament
<b>Canvi institucional</b>		
Comunicació Corporativa	143.127,84 €	El programa dirigeix els serveis de comunicació d'acord a la planificació del Districte i de l'Ajuntament, encarregant-se de les revisions segons criteris inclusius convingudes. Es dirigeix principalment a la ciutadania del districte, però també a la de la resta de la ciutat.
<b>Ciutat de drets</b>		
Promoció de la gent gran	391.407,53 €	El programa planifica i dona suport a la gestió dels casals del districte, gestió de programes d'envelliment actiu i suport a la xarxa d'entitats.
Promoció i atenció a la joventut	510.081,2 €	El programa desenvolupa accions per a que els joves s'integrin en els mecanismes i espais de participació i diàleg, enforteix el teixit associatiu, i programa activitats adreçades a la població jove del Districte.
Promoció i atenció a la infància i adolescència	427.200 €	El programa desenvolupa accions socioeducatives transversals i de proximitat a totes les etapes de creixement, i gestiona els equipaments adreçats a la dinamització i promoció de la infància i adolescència.
Promoció social de la immigració	80.085 €	El programa realitza actuacions per afavorir la diversitat cultural i millorar la convivència als barris del districte, les actuacions van dirigides a la tota la ciutadania, considerant projectes específics als grups de dones, joves, i gent gran.
Gestió i promoció de l'esport	106.951,6 €	El programa gestiona les actuacions de foment de l'esport als espais públics i als equipaments del districte, alhora que impulsa la promoció esportiva en altres col·lectius: infància, joventut i gent gran.

## 6.2 Vinculació amb els objectius programàtics en matèria d'igualtat de gènere

Per acabar d'emmarcar els programes es presenten en relació als objectius del PJG als quals responen, operació que serveix de guia per tal d'analitzar el grau d'incidència del programa i de les seves actuacions en la promoció de la igualtat entre dones i homes.

**Taula 35. Emmarcament dels programes, segons objectius del PJG.**

Programa, per eixos del PJG	Pressupost	Objectius Programàtics
<b>Canvi institucional</b>		

Comunicació Corporativa	143.127,84 €	Incloure la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament de Barcelona
<b>Ciutat de drets</b>		
Promoció de la gent gran	391.407,53 €	Potenciar la participació social, política i tecnològica atenent a la diversitat.
Promoció i atenció a la joventut	510.081,2 €	Avançar cap a la implantació d'un model coeducatiu a les escoles de la ciutat.
Promoció i atenció a la infància i adolescència	427.200 €	Avançar cap a la implantació d'un model coeducatiu a les escoles de la ciutat.
Promoció social de la immigració	80.085 €	Incloure la perspectiva de gènere en el disseny i la planificació de la política intercultural i de ciutadania.
Gestió i promoció de l'esport	106.951,6 €	Promoure la participació i visibilització de les dones a l'esport

La majoria de programes responen a diferents objectius del PJG, però s'ha recollit aquí aquell **objectiu que té més pes al disseny dels projectes que desplega el programa**. En el cas dels programes que obeeixen a l'objectiu d'extensió de la coeducació a la ciutat, cal entendre com, tot i que els objectius dels PJG es concreten en l'àmbit de l'educació formal, és un objectiu totalment pertinent en el cas de l'educació no formal.

### 6.3 Anàlisi d'impacte de gènere dels programes

La següent taula sintetitza la diagnosi i anàlisi de l'impacte de gènere dels programes analitzats, atenent als criteris metodològics que s'han vingut presentant i argumentant al llarg del document. A mode de síntesi, i donat que a nivell de districte s'ha treballat amb un volum de programes relativament petit, es presenten tres taules d'anàlisi de forma agrupada, per seguir amb la lectura de l'anàlisi realitzat:

**Taula 36. Diagnòstic i anàlisi de l'impacte de gènere segons els criteris metodològics.**

<b>A. Diagnòstic de l'àmbit d'actuació del programa pressupostari</b>				
	a	b	c	d
<b>Canvi institucional</b>				
Comunicació Corporativa	✓	×	×	✓
<b>Ciutat de drets</b>				
Promoció de la gent gran	✓	×	✓	✓
Promoció i atenció a la joventut	✓	×	✓	✓
Promoció i atenció a la infància i adolescència	✓	×	✓	✓
Promoció social de la immigració	✓	×	✓	✓
Gestió i promoció de l'esport	✓	×	×	✓

**CRITERIS D'ANÀLISI:**

- Hi ha presència de dones i homes en l'àmbit d'actuació?
- Es té en compte l'accés als recursos (esfera econòmica/material)?
- Hi ha participació en la presa de decisions (esfera política/participativa)?
- Es consideren normes socials o valors (esfera ideològica/cultural)?

**B. Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere al programa pressupostari.**

	a	b	c	d
--	---	---	---	---



<b>Canvi institucional</b>				
Comunicació Corporativa	✓	×	×	1.256,80 €
<b>Ciutat de drets</b>				
Promoció de la gent gran	✓	✓	✓	9.200,00 €
Promoció i atenció a la joventut	✓	✓	✓	1.235,81 €
Promoció i atenció a la infància i adolescència	✓	✓	✓	399.000,0 €
Promoció social de la immigració	✓	✓	✓	11.150,00 €
Gestió i promoció de l'esport	×	×	✓	12.568,00 €

**CRITERIS D'ANÀLISI:**

- Visibilitza diferències? Es fa evident a la descripció o es presenten dades desagregades per sexe?
- Visibilitza desigualtats? Hi ha presència de dones i homes, es considera l'accés a recursos o normes socials incidents al gènere?
- Es fan propostes d'actuació per a revertir aquestes desigualtats?
- Quin pressupost es destina a les actuacions per la igualtat?

<b>C. Previsió de resultats</b>					
	a	b	c	d	e
<b>Canvi institucional</b>					
Comunicació Corporativa	×	-	×	✓	✓
<b>Ciutat de drets</b>					
Promoció de la gent gran	✓	-	✓	✓	✓
Promoció i atenció a la joventut	✓	-	✓	✓	✓
Promoció i atenció a la infància i adolescència	✓	-	✓	✓	✓
Promoció social de la immigració	✓	-	✓	✓	✓
Gestió i promoció de l'esport	✓	-	✓	×	×
<b>CRITERIS D'ANÀLISI:</b>					
a.	Hi ha presència de dones i homes en l'àmbit d'actuació?				
b.	Es té en compte l'accés als recursos (esfera econòmica/material)?				
c.	Hi ha participació en la presa de decisions (esfera política/participativa)?				
d.	Es consideren normes socials o valors (esfera ideològica/cultural)?				
e.	E. Es contribueix als objectius del PJG?				

En primer lloc, i en referència al **diagnòstic segons l'àmbit d'actuació** (bloc A), s'observa que tots els programes seleccionats són pertinents per a l'anàlisi de les dimensions: "presència", "participació" i "valors socials". Per contra, es dona el cas de que l'àmbit "accés als recursos materials" no és pertinent als programes seleccionats, donat que cap d'ells té incidència en la redistribució de recursos (ajuts econòmics, o beques que puguin constituir accions positives des de la perspectiva de gènere); per tant, de cara a avaluació, és un criteri que no s'ha considerat a l'hora d'avaluar l'existència o no d'indicadors i actuacions que s'hi relacionin.

Seguidament (bloc B) s'observen els programes en relació al **grau d'incorporació de la perspectiva de gènere**. Per a fer-ho, es considera la informació continguda a les fitxes dels programes, alhora que es recullen els registres de les reunions mantingudes amb les persones responsables dels mateixos. Dos dels programes analitzats presenten una integració de la perspectiva de gènere baixa, ja que les seves actuacions actuen únicament sobre un dels criteris d'anàlisi. D'altra banda, la resta de programes mostren una

incorporació major, en la mesura que les seves actuacions responen a tots els criteris d'anàlisi.

Finalment (bloc C), s'analitzen els **indicadors recollits a la fitxa de pressupost** amb perspectiva de gènere del programa segons els criteris assenyalats a la llegenda. El criteri B no serà considerat en l'avaluació general, per motius de no pertinença. Pel que fa a la resta de criteris, s'observa altre cop com dos dels programes abasten els criteris de forma parcial, mentre que la resta ho fa de manera global.

La lectura general de tots els criteris d'anàlisi permet arribar a conclusions i categoritzacions respecte al grau en que els diferents programes incorporen la perspectiva de gènere i accionen estratègies per tal d'afavorir la igualtat entre dones i homes. A continuació es presenten els resultats d'anàlisi d'impacte de gènere.

## 6.4 Valoració global de l'impacte de gènere del programa

Un cop analitzat l'impacte de gènere derivat de les actuacions que despleguen els programes, s'observen els següents resultats:

**Taula 37. Programes classificats, segons el seu impacte de gènere.**

<b>Impacte Positiu</b>
Promoció Social de la Immigració
Promoció de la Gent Gran
Promoció i Atenció a la Joventut
<b>Impacte Neutre</b>
-
<b>Impacte Negatiu</b>
Gestió i Promoció de l'Esport
Comunicació Corporativa
<b>No es pot valorar</b>
Promoció i Atenció a la Infància i Adolescència

El grup de **3 programes amb impacte de gènere positiu** recull aquells que presenten un major nombre de criteris analítics en sentit positiu. Cal dir que no s'estableix un llindar fix per assolir la classificació positiva, sinó que més aviat es llegeix de forma global. Seguint amb aquesta valoració, no s'observa **cap programa amb impacte de gènere neutre**. A aquesta categoria hi corresponen els programes que per la seva funcionalitat, no tenen capacitat d'incidència directa en la promoció de la igualtat, cas que no es dona en cap dels programes analitzats. Els **2 programes categoritzats amb impacte negatiu** són aquells en els que s'observa una altra potencialitat transformadora a l'àmbit d'actuació, que està essent omesa en el disseny i programació d'actuacions. Finalment s'ha donat **un cas en**

**que no s'ha pogut realitzar l'anàlisi d'impacte** per motius de no disposar d'un sistema d'informació que reculli les actuacions en matèria de gènere que desplega.

Els criteris específics que han conduït a la valoració d'impacte de gènere negatiu, es poden exemplificar a través de l'anàlisi detallat de cada un dels programes:

En **el cas del programa de comunicació corporativa**, es situa en un àmbit on es diagnostica un alt potencial transformador a l'hora de trencar estereotips de gènere, i visibilitzar la participació de les dones a totes les esferes de vida quotidiana. Però, els sistemes d'informació actuals no recullen aquesta necessitat, alhora que l'actuació registrada a la fitxa del programa es focalitza en la difusió d'actes relacionats amb la data de commemoració del 8 de març. En aquest sentit, la valoració d'impacte negativa busca assenyalar aquests buits informatius, que generen una ceguesa al gènere respecte a la presència i participació de les dones en àmbits quotidians assignats tradicionalment al gènere masculí.

A l'hora de valorar l'impacte de gènere del **programa de promoció de l'esport**, la situació observada ha estat anàloga: tot i que el programa registra una actuació sensible als estereotips de gènere a l'esport, ho és de forma parcial (només 1 dels 12 esports programats al projecte "Escola Fem Esport" contempla equips mixtes a la seva normativa), i no disposa de dades desagregades per a avaluar-ne l'impacte. Així doncs, la valoració d'impacte negatiu es deu a l'omissió de dades i a la falta d'actuacions que promoguin el trencament dels estereotips de gènere a l'àmbit de l'esport.

Independentment del resultat de valoració de l'impacte de gènere, tots els programes requereixen de **millores en els seus sistemes d'informació**, per tal d'aprofundir i afinar l'anàlisi. En aquest sentit, es suggereix seguir les orientacions de l'apartat 7.3.

## 6.5 Anàlisi d'impacte de gènere del pressupost del Districte d'Horta-Guinardó

Aquest apartat recull un anàlisi sistemàtic dels programes seleccionats a partir del creuament de les diferents variables d'anàlisi. En primer lloc, es presenta la valoració d'impacte de gènere en relació al pressupost assignat:

**Taula 38. Nombre de programes classificats segons el seu impacte de gènere.**

Impacte de gènere	Nombre de programes	% programes
Positiu	3	50,0%
Neutre	-	-
Negatiu	2	33,3%
No es pot valorar	1	16,7%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

La taula mostra com, en funció de la valoració d'impacte de gènere: **dos programes (un 33'3%) presenten un impacte de gènere negatiu, 3 programes (un 50%) presenten un impacte positiu, mentre que en el cas d'un programa (16%) no s'ha pogut valorar**

**l'impacte per falta de dades.** D'entre els programes seleccionats, cap programa presenta un impacte de gènere valorat com a "neutre".

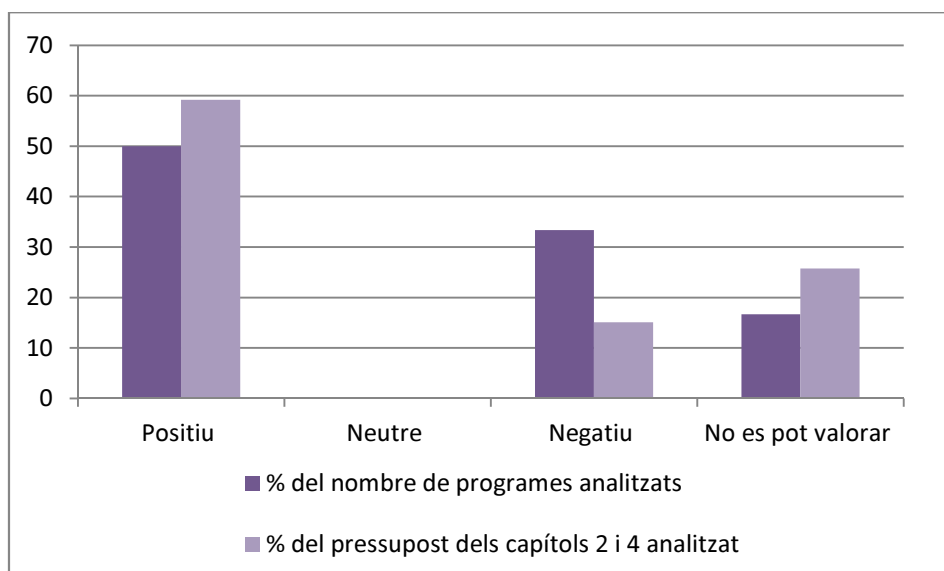
Seguint amb aquesta classificació, observem ara com es distribueix el pressupost total dels programes en funció de l'impacte de gènere valorat:

**Taula 39. Pressupost assignat segons l'impacte de gènere del seu programa.**

Impacte de gènere	Pressupost dels Capítols 2 i 4	% de Pressupost dels Capítols 2 i 4
<b>Positiu</b>	981.573,73€	59,2%
<b>Neutre</b>	-	-
<b>Negatiu</b>	250.079,44€	15,1%
<b>No es pot valorar</b>	427.200,00€	25,8%
<b>Total</b>	1.658.853,17€	100%

El grup de programes amb **impacte de gènere positiu**, suma un total de 981.573'73 euros (un **59'2% del pressupost** del total de programes). A continuació, els programes amb **impacte de gènere negatiu** sumen un total de 250.079,44 euros (un **15,1%**), i finalment el programa que **no s'ha pogut valorar** té un pressupost de 427.200 euros (un **25,8%**). El següent gràfic il·lustra la distribució dels programes segons l'impacte de gènere, en relació a la distribució del pressupost analitzat:

**Gràfic 8. Comparació del percentatge del nombre de programes i del pressupost assignat, segons impacte de gènere dels programes.**



S'observa com els programes amb impacte de gènere positiu aporten el major percentatge de pressupost analitzat (59'2%), mentre que el programa en que no s'ha pogut valorar l'impacte aporta el 25'7% del pressupost, pràcticament el doble del conjunt del pressupost en que s'ha valorat un impacte de gènere negatiu. Aquesta diferència es pot explicar pel fet de que els programes analitzats i valorats amb impactes positius o no valorables, es corresponen amb programes de serveis a les persones i col·lectius, i que solen tenir

partides pressupostàries grans, pel cost que suposen les concessions de gestió dels serveis d'atenció a les persones.

El pla pilot del districte d'Horta-Guinardó ha analitzat programes amb línies programàtiques inscrites a dos dels quatre eixos del PJG. S'observa com la majoria de programes es concentren a l'eix "Ciutat de drets", justament el que desplega més àmbits d'actuació del pla, i on coincideixen programes dedicats a l'atenció i promoció de les persones en base al grup social al que pertanyen. Així doncs més del 90% del pressupost analitzat s'inscriu a l'eix. Cal observar que l'eix "barris habitables i inclusivius" és on es solen situar programes de gestió directa a nivell de ciutat, i que per tant son programes no pertinents a l'anàlisi a nivell de districte.

**Taula 40. Distribució dels programes analitzats als eixos del PJG.**

Eix PJG	Nombre programes	% programes	Pressupost Capítols 2 i 4	% pressupost Capítols 2 i 4
Canvi Institucional	1	16,7%	143.127,8€	8,6%
Ciutat de Drets	5	83,3%	1.515.725,33€	91,4%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>1.658.853,2€</b>	<b>100%</b>

### Accions per a la igualtat

A continuació es presenta el recull d'accions destinades a la promoció de l'equitat de gènere registrades a les fitxes del pressupost amb impacte de gènere, i el pressupost que representen. La següent taula recull el pressupost total destinat a les accions i promoció de la igualtat, representen un 26% del total de pressupost analitzat.

**Taula 41. Pressupost d'accions destinades a la igualtat sobre el total analitzat.**

<b>Pressupost total analitzat</b>	<b>1.658.853,20€</b>
Pressupost accions destinades a la promoció de la igualtat	434.674,80€
% pressupost accions destinades a la igualtat sobre el pressupost total analitzat	26%
% pressupost accions no destinades a la igualtat sobre el pressupost total analitza	74%

A la següent taula es recullen les accions registrades a les fitxes, el seu pressupost específic, la seva incidència en la promoció de la igualtat, i tipus d'imputació. Més endavant segueix l'anàlisi en base a les variables que presenta la següent taula.

**Taula 42. Accions destinades a la igualtat dona-home segons el pressupost assignat, incidència i imputació.**

Programa	Acció	Pressupost específic	Incidència	Imputació
<b>Canvi Institucional</b>				
<b>Comunicació</b>	Disseny i impressió fulletons 8 març	1.256,8€	Directa	Total



**Corporativa**

<b>Ciutat de drets</b>				
	Activitats dirigides als circuits de salut del barri	1.200€	Indirecta	Total
	Passejades patrimonials	8.000€	Indirecta	Total
<b>Promoció de la gent gran</b>	Activitats de commemoració del 8 de març	-	Directa	Total
	Taller d'informàtica per a la reducció de la bretxa digital	-	Indirecta	Parcial
	Programa Persones Vulnerables	-	Indirecta	Total
<b>Promoció i atenció a la joventut</b>	Concurs i jornada del projecte: "Fem Ritmes, Fem Graff"	1.200€	Directa	Total
	Tallers DSYR	300€	Directa	Total
<b>Promoció i atenció a la infància i adolescència</b>	Gestió dels serveis de ludoteques i casals d'infants al districte	399.000€	Indirecta	Parcial
	Incorporació jocs simbòlics no sexistes	-	Directa	Total
	Criteri d'equips paritaris als plec de contractació dels serveis del districte	-	Directa	
<b>Promoció social de la immigració</b>	Projecte Barribook	4.000€	Directa	Total
	Projecte cinefòrum en femení	1.000€	Directa	Total
	Projecte escola adults	1.500€	Directa	Parcial
	Projecte troba't	4.650€	Directa	Total
<b>Gestió i promoció de l'esport</b>	Escola fem esport	12.568€	Indirecta	Parcial

El registre contempla accions sense pressupost assignat, fet que respon a diverses causes: bé perquè el pressupost on s'imputa no és desagregable com a acció (en son exemple les activitats on el pressupost es troba agregat al conjunt d'activitats que programa l'equipament anualment), o bé perquè es tracta d'accions que no suposen despesa (com el cas de la inclusió de la clàusula que requereix equips educatius paritaris als serveis d'atenció a la infància).

***Incidència i imputació pressupostària en la promoció de la igualtat***

Podem classificar les accions segons si el pressupost es destina de forma directa o indirecta a la promoció de la igualtat, i si la imputació és total o parcial. En aquest cas les accions mostren la següent distribució:

**Taula 43. Recompte d'accions segons la direccionalitat del pressupost i la seva imputació.**

	Núm. accions	% accions	Pressupost	% pressupost
<b>Directa</b>	11	68,7%	26.210,61€	66,7%
<b>Parcial</b>	2	12,5%	12.568,00€	16,7%
<b>Total</b>	9	56,3%	13.642,60€	50%
<b>Indirecta</b>	5	31,3%	408.200,00€	33,3%
<b>Parcial</b>	3	18,7%	399.000,00€	16,7%
<b>Total</b>	2	12,5%	9.200,00€	16,7%
<b>Total gral.</b>	16	100%	434410,61€	100%

**El 66% del pressupost de les accions es destina de forma directa a la promoció de la igualtat, fet que s'explica per l'alt nivell d'especialització de les accions.** Les accions programades des del programa de promoció de la Gent Gran, son d'incidència indirecta, ja que aquestes no es dirigeixen específicament a dones grans, però al ser les dones les principals usuàries del programa, hi son altament representades als registres de participació, i conseqüentment les accions es dirigeixen de forma indirecta a les dones, complint amb l'objectiu d'afavorir la seva participació social. Un altre exemple d'acció indirecta el constitueix l'acció destinada a la gestió de ludoteques i casals d'infants. Aquests serveis, si bé no estan orientats a la promoció de la igualtat de forma directa, contribueixen a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les famílies (responsabilitat que sol recaure majoritàriament en les dones), alhora que constitueix un instrument a través del qual l'administració acciona la coresponsabilitat en les cures respecte a la ciutadania.

Algunes de les accions destinen tot el pressupost assignat a la promoció de la igualtat dona-home, mentre que d'altres ho fan parcialment, donat que part dels objectius de l'acció obeeixen a principis no necessàriament de promoció de la igualtat. En aquest cas, la majoria d'accions es concentren en la tipologia de pressupost directe i imputació total (**el 50% de les accions directament dirigides a la igualtat**).

#### *Població destinatària de les accions*

Les accions poden anar dirigides a la gestió interna de l'organització, a la ciutadania general, o bé a grups ciutadans específics. En base a aquesta classificació, les accions es troben distribuïdes segons les figures que segueixen:

**Taula 44. Recompte d'accions segons el grup a qui va dirigit i pressupost assignat.**

Destinatari	Núm. accions	% total accions	% total grups persones	Pressupost	% pressupost
<b>Ciutadania</b>	5	31,3%		1.256,80€	16,7%
<b>Grups de</b>	11	68,7%	100%	433.153,81€	83,3%



<b>persones</b>	<b>Dones</b>	1	6,3%	9,1%	11.150,00€	16,7%
	<b>Gent gran</b>	4	25%	36,4%	9.200,00€	16,7%
	<b>Infància</b>	4	25%	36,4%	411.568,00€	33,3%
	<b>Joventut</b>	2	12,5%	18,2%	1.235,81€	16,7%
<b>Total</b>		16	100%	100%	434.410,61€	100%

D'entre les accions dels programes analitzats al districte d'Horta-Guinardó, no es registra cap acció interna. D'aquesta manera totes les accions queden distribuïdes entre les que van dirigides de forma general a la ciutadania (un 31,3% de les accions), o les que es dirigeixen a grups específics de població, essent aquestes últimes els més nombroses (un 68,7% de les accions). Altre vegada la lectura va en el sentit de la lògica i objectius específics als que responen els programes analitzats.

D'entre les 11 accions que no van dirigides a la Ciutadania, els programes analitzats dirigeixen la seva programació a col·lectius específics, i és que justament aquests estan orientats a través de la seva definició programàtica o bé a la Infància i Adolescència, o bé a la Joventut, o a la Gent Gran. La taula mostra com els programes que depenen del Departament del Servei a les Persones del Districte, tenen la seva actuació focalitzada en col·lectius concrets, als que es destina un 83,3% del pressupost analitzat.

# 7

## Conclusions i propostes de millora de l'impacte de gènere

---

### 7.1 Conclusions

---

#### 7.1.1 Conclusions generals

El present informe d'impacte de gènere analitza el **42%** (1.040.738.509,25 €) del total de **2.210.529.832,28€** de les despeses corrents del pressupost de l'Ajuntament de Barcelona 2018. L'estudi es centra en la totalitat del **Capítol 1**, una selecció de **30 programes** dels Capítols 2 i 4 de ciutat, i **6 programes** del districte d'**Horta-Guinardó**.

A continuació es resumeixen els resultats més significatius, a la vegada que es dona resposta a les preguntes que orienten els objectius generals de l'informe:

- **Quins programes tenen impacte de gènere positiu, negatiu o neutre?**
- **Quin pressupost es destina als programes d'impacte positiu, negatiu o neutre?**
- **El pressupost que es destina al personal de l'Ajuntament té impacte positiu, negatiu o neutre?**

#### *Impacte de gènere per programes*

Atenent als resultats de l'anàlisi exposat es pot concloure que el **60%** dels programes analitzats dels **capítols 2 i 4 de ciutat** i el **50%** dels del districte d'**Horta-Guinardó** tenen un **impacte de gènere positiu**.

Dels 30 programes de ciutat analitzats, s'estima que **18** tenen un impacte de gènere **positiu**. **3 són neutres** (10%), és a dir, es valora que deixen les desigualtats de gènere tal i com es troben. **4** d'aquests programes no presenten cap actuació per millorar les desigualtats de gènere existents o bé els impactes negatius superen els positius, per tant s'aprecia un **impacte de gènere negatiu** (13,3%). I per a **5** programes no es disposa d'informació suficient per mesurar la dimensió de gènere (16,7%).

La **pràctica totalitat** dels programes (86,7%) ha determinat que existeixen diferències entre dones i homes en els seus àmbits d'actuació i **tres de cada quatre** (73,3%) consideren que també hi ha desigualtats de gènere.

Per la seva banda, de l'anàlisi dels **6** programes d'Horta-Guinardó es conclou també un **impacte de gènere positiu** de la meitat dels programes. No obstant això, **2** programes tenen un impacte negatiu i **1** programa no ha pogut ser valorat per manca d'informació.

### *Distribució del pressupost segons impacte de gènere*

L'anàlisi de la despesa pressupostària indica que només un **33,6%** del pressupost analitzat presenta un **impacte de gènere positiu**. El **27,6%** del pressupost analitzat té un impacte negatiu, el **16,4%** neutre i el **22,6%** **no s'ha pogut determinar**. Aquestes dades mostren que, si bé una majoria dels programes tenen un impacte de gènere positiu, la seva assignació pressupostària no és la més elevada. Mentre que la dotació pressupostària dels **4 programes amb impacte negatiu** (Arts escèniques i música; Esdeveniments esportius; Mobilitat i Transport col·lectiu urbà de viatgers) sí que és significativa.

Pel que fa al Districte d'Horta-Guinardó, l'anàlisi de despesa pressupostària mostra un **59'2%** del pressupost analitzat amb **impacte de gènere positiu**, un **15'1%** del pressupost analitzat presenta un impacte de gènere negatiu, mentre que el **25'8%** restant del pressupost analitzat **no s'ha pogut valorar**. Aquesta distribució s'explica pel fet que **els programes amb impacte positiu es corresponen amb els destinats als serveis a les persones, i tenen partides pressupostàries grans**. Els models de gestió per concessió agrupen en una sola partida: gestió d'equipaments, despeses de salaris, material i manteniment.

A la pregunta de **com el programa contribueix al gènere**, ja sigui a les fitxes o a les reunions bilaterals amb les persones responsables dels programes, ha estat habitual trobar **diferències en les argumentacions d'aquells programes que són de promoció i els que són d'atenció**. Els programes de promoció responen a la necessitat d'inclusió de les perspectives de gènere de manera quasi automàtica o bé ja es troba incorporada. En canvi, els programes d'atenció a les persones, pel seu caràcter reactiu a la demanda, sovint consideren que no estan cridats a fer acció diferenciada per dones i homes o per qualsevol col·lectiu especial.

En **termes pressupostaris** els programes d'atenció estan bastant més dotats econòmicament que els programes de promoció. **Cal doncs incidir en les despeses dels programes d'atenció per a millorar-ne l'impacte de gènere, ja que segons distribució pressupostària són els que més incidència tenen en la transformació de les desigualtats**. La incorporació de la perspectiva de gènere, de manera transversal a tots els camps d'acció política, ha d'assolir la incorporació efectiva del gènere a tots els programes pertinents, i per tant, ha de centrar la mirada en els programes d'atenció, que són aquells amb més recursos.

Hi ha programes que s'adrecen a col·lectius vulnerables, com les persones amb discapacitat, persones en situació de pobresa o risc d'exclusió, serveis socials, infància, etc. Sovint aquests programes **no tenen un pressupost específic per a dones o d'acció positiva** per a elles, doncs el públic objectiu ja és en sí un grup vulnerable. Aquests programes donen poc espai a destacar les dones com un grup especialment vulnerat dins el seu col·lectiu principal de referència. Destaquen algunes accions per la igualtat en clau **interseccional**, com és el cas del programa de persones amb discapacitat, que incorpora una línia específica de formació als PIADs per a detectar situacions de violències i abús i per a millorar la comunicació amb persones discapacitades.

### *Impacte de gènere de la despesa de personal*

Atenent els resultats de l'anàlisi de despesa i de bretxa salarial del Capítol 1 es pot concloure un **impacte de gènere negatiu**. Aquest impacte negatiu és fruit d'un marc

regulador específic per als cossos uniformats, de la **masculinització de la plantilla** degut al pes de GUB i SPEIS en el global de les persones que treballen en l'Ajuntament i a la **bretxa de gènere** dels complements salarials.

L'anàlisi de despesa de Capítol I ha mostrat que **dues terceres parts de la despesa es dirigeixen a homes i una tercera part a dones**. Alhora, **les dones estan lleument infrarepresentades en la despesa**: són un 36,1% de les persones que treballen a l'Ajuntament, i reben un 32,2% de la despesa.

Pel que fa al personal no uniformat de l'Ajuntament de Barcelona, es dona un patró invers al general: la despesa és superior en dones que en homes. Però, igualment, la despesa també està subrepresentant les dones, ja que tot i ser el **63,2%** del personal no uniformat, reben un **60,6%** de la despesa.

En el cas de la **plantilla uniformada** (GUB i SPEIS), el **90% de la despesa** va dirigida a homes; tot i així aquesta despesa està en consonància en el volum d'homes que hi ha a GUB i SPEIS.

A l'Ajuntament de Barcelona hi ha una **bretxa de gènere salarial global de 15,7% i una bretxa sobre el salari/hora de 12,2%**.

Tot i així, aquesta bretxa varia en funció dels diferents col·lectius que treballen a l'Ajuntament. Concretament, el **personal no uniformat** presenta una bretxa sobre el salari total anual de 10,2% a favor dels homes, i d'un **7,5%** pel que fa al salari/hora. En el cas de GUB i SPEIS, la bretxa és inferior però tot i així segueix sent favorable als homes: ells cobren un 8,3% de mitjana anualment, i un **6,3%** pel que fa al salari/hora.

**La bretxa en complements salarials és del 21,9% sobre la mitjana anual, a favor dels homes**. Si s'analitza en funció dels col·lectius, el personal no uniformat té una bretxa pràcticament nul·la en complements (del 0,23%), i en el cas de GUB i SPEIS la bretxa en concepte de complements és del 9,1%.

**Quan es realitza l'anàlisi per grups professionals, pràcticament totes les bretxes són favorables als homes**. Les bretxes més altes es donen en els grups C1 i C2. I, exclouent el grup E, es dona el següent patró: **com més alt és el grup professional, menor és la bretxa salarial**.

Hi ha dos grups professionals on la bretxa **en els complements salarials és favorable a les dones**: al grup més alt (A1) i la més baix (E). De totes maneres en ambdós casos es tracta de bretxes molt baixes (de 5,4% al grup A1, i de 2,2% al grup E). En canvi, **als grups professionals A2, C1 i C2 és on es troben les bretxes salarials en complements més altes, i totes elles són favorables als homes** (elevant-se a 12,8%, 31,5% i 28,8% respectivament).

Pel que fa a la **bretxa en les pensions, es dona una bretxa molt significativa a favor de les dones**. Tot i així, hi ha molt poques persones percebent pensions per part de l'Ajuntament, i per tant a nivell absolut tenen poc pes.

### 7.1.2 Conclusions objectius secundaris

Per aprofundir en les conclusions, a continuació es dona resposta als objectius secundaris de l'informe. Les preguntes són les següents:

- **Quines actuacions plantegen els programes per assolir la igualtat?**
- **Quina quantitat del pressupost de cada programa es destina a aquestes actuacions per assolir la igualtat?**
- **Quina quantitat del pressupost estudiat es destina directa i indirectament a la igualtat?**

Les conclusions finalitzen amb els aspectes més destacables de la prova pilot de l'anàlisi del pressupost del districte d'Horta – Guinardó, a l'apartat de **territorització** de l'estudi.

#### *Transversalitat de gènere*

Els resultats de l'anàlisi mostren que a l'Ajuntament de Barcelona l'estratègia de transversalitat del gènere és ja una realitat no només en la fase declarativa, sinó també en la pressupostària. **El 83% dels pressupost d'accions destinades a la igualtat es fan des de programes no adreçats específicament a les dones**, donant així resposta als objectius de la Declaració de Beijing 1995, d'incorporar la perspectiva de gènere en totes els àmbits, nivells i fases d'acció política. **Podem trobar aquestes accions en programes generalistes com els de serveis socials, de promoció de la salut, de promoció cultural, d'ocupació, prevenció i seguretat, etc.**

Aquesta estratègia té encara un llarg recorregut de millora, tant pels programes que per competències estan més propers a la realitat de les dones, com per abastar programes que a priori no es consideren a si mateixos com a incidents en la igualtat entre dones i homes. Tot i això, cal destacar que **els programes d'impacte positiu (60% dels programes), no són proporcionalment aquells que tenen més pressupost (42,5% del pressupost)**. Per tant, és important continuar visibilitzant el gènere des dels pressupostos en aquells programes que estan més allunyats de l'atenció a persones, com els de mobilitat, d'esdeveniments esportius o d'arts escèniques i música.

#### *Despesa de les accions per la igualtat*

El **80%** dels programes que han detectat diferències o desigualtats entre dones i homes en la seva gestió **han pressupostat accions per a revertir-les**.

En aquest conjunt destaquen els serveis que donen atenció a persones que necessiten cures ja que tenen una incidència directa en alliberar d'aquestes tasques a les dones dins les llars, en tant que persones que tenen el rol socialment assignat de provisió de cures. L'anàlisi d'impacte del pressupost **visibilitza els treballs de cures no remunerats**. Són bastants els programes destinats a generar temps per a les persones que cuiden, i en aquests programes els indicadors mostren com les dones en són majoritàriament usuàries. Per exemple el servei "Respir" del programa d'atenció a les persones grans, o el servei "Temps per tu" del programa d'atenció a les persones amb discapacitat. **El total de despesa dedicat a accions relacionades amb polítiques de temps i cures és de 39 milions d'euros, és a dir un 63,7% del pressupost d'accions per la igualtat que s'ha considerat en aquest informe.**

### *Accions directes, indirectes i interseccionals*

En els programes analitzats s'han detectat **69 accions** per a la igualtat. D'aquestes **39** tenen una incidència **directa** en la reducció de les desigualtats (p.e. renda dones monoparentals) i **30** de manera **indirecta** (p.e. cura d'infants en els mercats municipals).

Pel que fa al **públic al que van adreçades** les actuacions de gènere, la majoria es destina a grups de persones (47,8%), seguit de la ciutadania en general (39,1%) i la pròpia administració (13,0%). **En les 33 accions destinades a grups de persones, les dones són el grup majoritari (45,5%), però no és així pel que fa al pressupost de les accions (18,6%).** En termes monetaris destaca el grup de **persones grans que té només sis accions però concentra la majoria del pressupost (65,0%).**

### *Territorialització de l'anàlisi (HG)*

En el cas d'Horta-Guinardó, de les **16 accions** registrades, **5** no tenen un pressupost assignat. El fet respon a dos motius: o bé el seu pressupost es troba agregat i no és possible arribar al detall del seu import (accions programades en equipaments gestionats per entitat externa), o bé perquè no tenen pressupost assignat. El **pressupost destinat a aquestes accions** representa un **26%** del total del pressupost analitzat al districte. El **66%** es destina de **forma directa** a la igualtat i el **33%** de **forma indirecta**.

En termes de població destinatària, s'observa una diversificació del públic objectiu, donat que el **83'3%** del pressupost està destinat a **col·lectius específics**. D'entre aquests, el grup d'**infància** rep la major part del pressupost (**33%**), mentre que la resta de grups considerats (**dones, joventut, i gent gran**) reben el **16'7%**. Els programes analitzats son d'atenció als col·lectius de persones, i mostra alhora el criteri interseccional que guia la política municipal.

## **7.2 Propostes de millora pel Capítol 1**

- **La composició de la plantilla per sexe** de l'Ajuntament de Barcelona, determinada pel pes de GUB i SPEIS té un impacte fonamental en la distribució de la despesa de Capítol 1 i en la bretxa salarial. Per tant, es fa necessari dissenyar i aplicar **mecanismes per a re-equilibrar la composició de la plantilla i fer-la més paritària**. En aquesta línia, cal recordar que el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2019 incorpora actuacions en aquest sentit.
- Per a reduir **l'impacte dels complements salarials** en la generació de desigualtats entre dones i homes, convindria dur a terme una revisió dels mateixos des de la perspectiva de gènere. Això implica, necessàriament, una **revisió dels criteris de valoració i assignació** d'aquests complements.
- En tot cas, i en concordança amb la tasca que ja s'està realitzant en el marc del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2019, **caldrà fer una anàlisi en profunditat de totes les bretxes superiors al 4%**, que permeti aprofundir en la bretxa segons **nivells** dintre dels grups professionals que, alhora, tingui en compte l'impacte de les segregacions horitzontals i verticals, i que proposi **mesures correctores**<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Per més informació veure l'actuació 19 del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2019 a: [http://aspire.ajuntament.barcelona.cat/sites/default/files/docs/pla\\_igualtat\\_revisat.pdf](http://aspire.ajuntament.barcelona.cat/sites/default/files/docs/pla_igualtat_revisat.pdf)



## 7.3 Propostes de millora pels Capítols 2 i 4

Seguidament es complementen les observacions generals amb recomanacions específiques segons els eixos del PJG. Les observacions són aplicables a tots els programes, especialment aquells que es relacionen directament amb l'eix.

**Taula 45. Recomanacions en relació a l'àmbit i eix d'actuació.**

Eix	Àmbit	Recomanació
<b>Canvi Institucional</b>		
	Incorporació d'objectius de gènere a normatives, plans i programes	Vetllar per la incorporació progressiva de la PDG a les normatives (internes i externes), i a tots els plans i programes.
	Comunicació inclusiva	Reconèixer la presència i participació quotidiana de tota la ciutadania en la seva diversitat, especialment en aquells espais on tradicionalment no han estat visibilitzades.
	Participació de dones i moviments feministes	Vetllar per a que tots els col·lectius de dones siguin presents als òrgans de participació dels serveis i espais gestionats pel programa.
<b>Economia per a la vida i organització dels temps</b>		
	Ocupacions	Incidir en la promoció de la igualtat i la reducció de la bretxa salarial a les empreses concessionàries dels serveis gestionats pel programa.
	Treball domèstic, de cures i afectes	Treballar per ampliar la cobertura de serveis corresponsables amb les cures de la ciutadania. Als programes dirigida a persones dependents, incorporar les persones adultes referents a qui beneficia l'actuació.
	Feminització de la pobresa i precarietat	Visibilitzar la cobertura de les actuacions que incideixen en l'àmbit: perfils de persones beneficiàries i cobertura entre col·lectius de dones.
<b>Ciutat de drets</b>		
	Coeducació	Incorporar els criteris coeducatius als àmbits educatius formals, informals i a tots els espais de socialització de la ciutat.
	Ciutadania, migracions i interculturalitat	Millorar la informació disponible de cara a dissenyar actuacions que atenguin a la diversitat cultural interseccionada amb el gènere.
	Habitatge	Establir sistemes d'informació que donin comptes de les unitats de convivència i les rendes dels membres de la llar, de forma individual.
	Vides lliures de violències	Visibilitzar i denunciar les violències masclistes en totes les seves dimensions: (estructural, simbòlica, institucional, interpersonal) i manifestacions.



### **Barris habitables i inclusius**

A tots els àmbits

Incorporació dels sistemes d'informació que permetin visibilitzar les possibles desigualtats de gènere a tots els àmbits de l'eix.

Les recomanacions respecte el Districte d'Horta-Guinardó són una concreció de les anteriors recomanacions generals. El desenvolupament d'aquesta aplicació territorialitzada es troba a l'annex metodològic III.



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



Ajuntament  
de Barcelona

Departament de Transversalitat  
De Gènere

Sonia Ruiz García

Cap del departament de Transversalitat de Gènere

Gerència de Recursos

Barcelona, 15 de gener de 2018



# 8

## Annexos

### 8.1 Annex I. Guia d'acompanyament per a elaborar la fitxa de programa amb perspectiva de gènere

A continuació es presenta la guia per acompanyar a les persones responsables dels programes en la seva tasca d'emplenar la fitxa de programa amb perspectiva de gènere.

#### Guia per a emplenar la fitxa de memòria de programa amb perspectiva de gènere



##### Per què la perspectiva de gènere al pressupost?

###### La perspectiva de gènere

Fer ús de la perspectiva de gènere en el disseny, aplicació i avaluació de polítiques facilita tenir en compte la realitat diferenciada i les expectatives de dones i homes. Una realitat sovint invisibilitzada per una societat on les condicions i necessitats dels homes es confonen amb les generals.

###### L'impacte de gènere al pressupost

Els programes de despesa són els calaixos des d'on es financien les polítiques en cada àmbit. Analitzar quines polítiques es duen a terme, i amb quin pressupost es doten, ens servirà per a visibilitzar l'impacte de gènere del pressupost.

L'impacte de gènere implica l'anàlisi d'efectes en termes de desigualtats, bretxes, accés a recursos, etc., no només aspectes com l'ús del llenguatge o la desagregació de dades per sexe.

##### Com funciona el projecte d'anàlisi de l'impacte de gènere del pressupost?

###### Selecció de programes

El projecte tractarà d'explicar l'impacte de gènere de les polítiques i la seva assignació pressupostària, per cada programa de despesa seleccionat. Per a fer-ne una tria inicial, s'han escollit aquells que més poden incidir en les condicions de vida i les desigualtats entre dones i homes. En aquests moments centrem l'anàlisi en més de 40 programes.

###### Emplenament de la fitxa

La Direcció de Pressupostos i Política Fiscal envia i recull anualment una fitxa de pressupost executiu. Per als programes seleccionats, s'ha elaborat una fitxa paral·lela que incorpora la perspectiva de gènere. En un treball coordinat des d'aquesta Direcció i el Departament de Transversalitat de Gènere-CIRD, s'han realitzat contactes amb les persones responsables de cada programa de despesa, per tal de compartir la informació necessària per a dissenyar els indicadors de l'anàlisi.

Programa de despesa → € assignats a cada política del programa → Impacte sobre la igualtat

PROGRAMA DE DESPESA		PRESSUPOST 2018		Emitent																																											
Tipus:	2018	Nom del programa:		No s'ha seleccionat																																											
Programa:		Codi:		No s'ha seleccionat																																											
Mòdul de gestió del programa:		Els recursos assignats al programa (en milers d'euros):		0																																											
Els recursos assignats al programa (en milers d'euros):		Els recursos assignats al programa (en milers d'euros):		0																																											
<p><b>Resum:</b></p> <p>El programa contempla un projecte d'anàlisi de gènere. Aquesta fitxa de memòria de programa és l'element bàsic de l'anàlisi de gènere al pressupost de la ciutat. Aquesta fitxa de memòria de programa ha de descriure el projecte d'anàlisi de gènere que es farà amb el pressupost de la ciutat. El projecte d'anàlisi de gènere ha de descriure el projecte d'anàlisi de gènere que es farà amb el pressupost de la ciutat. El projecte d'anàlisi de gènere ha de descriure el projecte d'anàlisi de gènere que es farà amb el pressupost de la ciutat.</p> <p>El programa contempla un projecte d'anàlisi de gènere.</p>																																															
<p><b>Objectius:</b></p> <p>Quins indicadors de gènere es prenen en compte per a fomentar la igualtat?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Objectiu</th> <th>Indicador</th> <th>Valor 2017</th> <th>Valor 2018</th> <th>Valor 2019</th> <th>Valor 2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>						Objectiu	Indicador	Valor 2017	Valor 2018	Valor 2019	Valor 2020	1						2						3						4						5						6					
Objectiu	Indicador	Valor 2017	Valor 2018	Valor 2019	Valor 2020																																										
1																																															
2																																															
3																																															
4																																															
5																																															
6																																															
<p><b>Observacions:</b></p> <p>Observacions</p>																																															

- 0 Informació descriptiva del programa
- 1 El programa contempla el gènere?
- 2 Quines accions es prendran per a fomentar la igualtat?
- 3 Quins indicadors visibilitzen la tendència a la igualtat?
- 4 Espai per a possibles observacions



## Bloc 3: Quins indicadors mostren la tendència a la igualtat?

Aquest bloc recull els indicadors amb perspectiva de gènere del programa. D'una banda hi haurà indicadors generals del programa que caracteritzaran l'impacte pel que fa a població diana, territori, volum d'accions anuals, etc. D'altra banda, es registraran els indicadors associats a algunes de les accions concretes del bloc 2.

Exemples  
d'indicadors de context:  
(Tots segregats per sexe)

- "Dones susceptibles d'accedir a un programa"
- "Índex d'infrapès"
- "Valoració de la neteja de carrers i places"
- "Percepció de seguretat ciutadana en la via pública"
- "Valoració ciutadana dels museus i centres d'exposició de la ciutat"
- "Títol de transport més utilitzat"
- "Percentatge d'autobusos accessibles (o amb rampa)"

Exemples  
d'indicadors d'activitat:  
(Tots segregats per sexe)

- "Nombre de dones usuàries d'un programa"
- "Nombre de persones que han fet ús d'habitacions d'urgències"
- "Percentatge de programes educatius de prevenció amb perspectiva de gènere, en relació al total"
- "Nombre de persones que reben ajuts a la pràctica esportiva, fora de l'horari escolar"
- "Percentatge d'esdeveniments internacionals projectats, de participació no mixta, respecte el total" (indicador no segregat)
- "Elaboració de guies o recursos pedagògics orientats a la igualtat de gènere" (indicador no segregat)
- "Formacions realitzades orientades a la igualtat de gènere" (indicador no segregat)

## Bloc 4: Espai per a possibles observacions

Aquest bloc permet registrar tota aquella informació que es consideri rellevant per l'anàlisi del programa i que no hagi trobat espai als altres blocs. A banda de tot allò que cregueu que és important per a tenir en compte una avaluació d'aquestes característiques, a nivell procedimental.

## Contacte

En cas de qualsevol dubte, necessitat d'aclariment o assessorament, voluntat de correcció o qualsevol altra comunicació que considereu necessària, ens trobareu al Departament de Transversalitat de Gènere-CIRD, al telèfon 932 850 357, i al correu [pressupost\\_genere@bcn.cat](mailto:pressupost_genere@bcn.cat). Moltes gràcies per la col·laboració.

Descarrega aquí:

**Pla per la  
Justícia de Gènere  
2016-2020**

Descarrega aquí:

**Informe d'impacte de gènere  
del pressupost. Anàlisi  
preliminar. 2016**



possibles discriminacions laborals a un determinat ens" (€)

la igualtat tot i no tenir un pressupost assignat]

## 8.2 Annex II. Programes seleccionats i accions

A continuació es presenta el llistat de programes segons codi comptable, orgànic principal, criteri A i B de selecció i pressupost específic dels Capítols 2 i 4. Per cada programa s'ha considerat el pressupost del seu orgànic principal. És a dir, de la gerència on més pressupost s'imputa i que té més marge de decisió en el disseny de polítiques d'aquell programa.

**Taula 46. Programes, criteris de selecció i pressupost.**

Codi	Orgànic	Programa	Criteri A	Criteri B	Pressupost Capítols 2 i 4
<b>Canvi institucional</b>					
2317	0201 <sup>9</sup>	Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	3	3	9.897.826,61€
9232	0701	Estadístiques i estudis municipals	3	3	640.785,80€
2324	0801	Promoció de les dones	3	3	673.381,60€
<b>Economia per la vida i organització del temps</b>					
2313	0201	Atenció a la gent gran	3	3	31.974.838,34€
2341	0201	Atenció a les persones discapacitades	3	3	10.525.584,13€
2314	0201	Atenció persones en situació pobresa-risc exclusió	3	3	36.753.461,00€
2319	0201	Emergències i urgències socials	3	2	3.839.950,00€
4333	0301	Foment creixement econòmic i sectors estratègics	3	3	9.629.503,50€
4335	0702	Foment de l'economia cooperativa, social i solidària	3	3	4.754.764,68€
4312	0301	Mercats, proveïments i llotges	2	3	2.165.090,00€
2315	0201	Serveis Socials bàsics	3	3	58.393.343,49€
4331	0702	Suport Ocupació i Empresa	3	3	32.620.668,06€
<b>Ciutat de drets</b>					
3332	0301	Arts escèniques i música	2	3	18.169.551,33€
2311	0201	Atenció infància i adolescència	3	2	3.349.818,00€
2316	0801	Atenció la immigració i a refugiats	3	2	7.581.759,68€
3431	0801	Esdeveniments esportius	0	1	6.518.951,22€
3283	0201	Formació d'adults	3	2	1.326.943,50€
3291	0201	Funcionament d'escoles bressol municipals	3	3	33.376.191,52€
3411	0801	Gestió i promoció de l'esport	2	3	12.281.633,49€
3331	0301	Museus i arts plàstiques	2	3	51.707.327,66€
3111	0201	Promoció i protecció de la salut	3	3	19.653.096,66€
3341	0301	Promoció cultural	3	3	19.078.612,38€
9241	0801	Relació amb la ciutadania i les entitats	2	2	3.395.260,13€

<sup>9</sup> Pel caràcter especial dels programes d'atenció a les dones (2317 i 2324) s'ha pres tot el pressupost, acumulant els diferents orgànics del programa d'Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat (2317), que són els orgànics 0101, 0201 i 0801. Malgrat la diversitat d'accions, s'ha establert l'eix de canvi institucional com l'eix de referència del programa.



3261	0201	Serveis complementaris d'educació	3	3	7.967.000,00€
<b>Barris habitables i inclusius</b>					
4412	0301	Altres transports de viatgers	3	2	15.654.064,00€
1341	0504	Mobilitat	3	2	13.308.659,41€
1631	0502	Neteja Viària	1	1	83.362.364,76€
1322	0401	Prevenició de la delinqüència	1	1	591.290,23€
1321	0401	Seguretat ciutadana	3	2	11.333.549,44€
4411	0504	Transport col·lectiu urbà de viatgers	3	3	141.010.053,46€
<b>Total</b>					<b>651.535.324,08€</b>

Seguidament es presenta el llistat d'accions per la igualtat que s'han llistat des dels programes analitzats. Els programes s'ordenen segons pertinença als eixos del PJG. La taula afegeix el pressupost, la imputació total o parcial i la incidència a la igualtat directa o indirecta.

**Taula 47. Accions per la igualtat i característiques, segons programes.**

Codi	Programa	Acció	Pressupost	Incidència	Imputació
<b>Canvi institucional</b>					
2317	Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	Atenció a la dona víctima de violència	5.348.165,30 €	Directa	Total
		Abordatge integral del treball sexual	1.762.661,31 €	Directa	Total
		Inclusió amb perspectiva de gènere	2.787.000,00 €	Directa	Total
9232	Estadístiques i estudis municipals	Creació d'una web integrada dels diversos àmbits del GTP (Barcelona Coneixement Social) que suposarà un salt qualitatiu molt important pel que fa a l'accés i el tractament de la informació per part dels potencials usuaris i usuàries, tant a nivell intern com extern. La web incorporarà aplicatius que permetran fer consultes a mida i anàlisis sofisticades en els centenars d'indicadors oferts.	170.000,00 €	Indirecta	Total
		Realització de l'enquesta de valors de Barcelona, que incorpora diversos blocs amb una especial significació per a la política d'igualtat de gènere (treball i conciliació, models familiars i educatius, etc.).	36.000,00 €	Indirecta	Total
2324	Promoció de les dones	Serveis i programes de promoció de les dones	673.381,60 €	Directa	Total
<b>Economia per la vida i organització del temps</b>					
2313	Atenció a la gent gran	Incrementar el suport a les famílies cuidadores de persones grans, majoritàriament dones, mitjançant el programa d'estades temporals del RESPIR	600.000,00 €	Directa	Total
		Seguir atenent en règim d'atenció diürna les necessitats de les persones grans fràgils.	8.817.500,00 €	Directa	Total
		Incrementar el nombre de persones grans amb necessitat d'habitatge i serveis de	4.453.000,00 €	Directa	Total



		suports, mitjançant el programa d'habitatges amb serveis			
		Incrementar el nombre per places residencials amb finançament públic a la ciutat	- €	Directa	Total
		Garantir la cobertura del 100% de les urgències socials de les persones grans de la ciutat.	8.592.958,34 €	Directa	Total
		Prevenir situacions de solitud i aïllament, i atendre les situacions d'urgència del servei teleassistència.	9.818.000,00 €	Directa	Total
2341	Atenció a les persones discapacitades	Millorar les competències dels tècnics d'inserció en els processos de selecció i inserció laboral amb perspectiva de gènere. Impuls de la cultura de gènere en les mateixes empreses	474.500,00 €	Indirecta	Total
		Línia de Convocatòria Ordinària de Subvencions per al foment del RESPIR en les famílies amb persones amb diversitat funcional	90.717,00 €	Directa	Total
		Oferiment de monitors/es de suport per a nens i nenes amb diversitat funcional per a participar en la Campanya d'Estiu municipal inclusiva	600.000,00 €	Indirecta	Total
		Temps per Tu. Programa de respir per a les famílies oferint espai de lleure setmanal per infants, joves i adults amb diversitat funcional	223.207,86 €	Directa	Total
		Oferiment del Servei de Transport Especial -Porta a porta-	2.495.118,00 €	Indirecta	Total
		Formacions als PIAD's, serveis i entitats que s'ocupin de temes de gènere i abusos. Formació orientada a la millora de la comunicació a persones amb discapacitat	2.000,00 €	Directa	Total
2314	Atenció persones en situació pobresa-risc exclusió	Pressupost pels centres residencials (primera acollida i mig termini)	1.765.016,00 €	Indirecta	Total
		Pressupost dels habitatges d'inclusió	661.572,00 €	Indirecta	Total
		Pressupost de menjadors socials	471.331,00 €	Indirecta	Total
		Pressupost de menjadors de famílies	115.024,00 €	Indirecta	Total
		Elaboració eina per a indicar el grau de vulnerabilitat de les persones en situació de sensellerisme. El fet de ser dona puntuarà en major mesura en qualsevol de les situacions de sense llar: sense sostre, assentaments irregulars, infrahabitatge amb dinàmica d'assentament...	2.000,00 €	Indirecta	Total
4333	Foment creixement econòmic i sectors estratègics	Fundació MWC: estudi d'impacte amb perspectiva de gènere, accions per al foment de les vocacions tecnològiques amb perspectiva de gènere	65.750,00 €	Indirecta	Parcial
4335	Foment de l'economia cooperativa, social i solidària	Pacte del temps	60.000,00 €	Indirecta	Total
		Xarxa Nust	90.000,00 €	Indirecta	Total
		Execució d'accions/activitats en espais polivalents als mercats municipals, destinats a la cura i activitat d'infants	15.000,00 €	Indirecta	Total
		Xarxa Internacional d'intercanvi d'experiències	- €	Indirecta	Total
		Iniciativa/Jornada per al debat social sobre els usos del temps	10.000,00 €	Directa	Total





		Pressupost de Projectes <i>Matchfunding</i> destinats a iniciatives amb majoria de dones o des de la perspectiva de gènere	48.000,00 €	Directa	Total
		Impuls a l'economia de les cures	75.000,00 €	Directa	Total
4312	Mercats, proveïments i llotges	Remodelació del mercats de Sant Antoni que incorpora un espai de cura per a nadons i espai de lleure per a infància (Redacció de projecte)	32.670,00 €	Directa	Parcial
		Ampliació d'horaris comercials	25.000,00 €	Indirecta	Total
		<i>Coaching</i> laboral per dones (Ocupació)	35.360,00 €	Directa	Total
		Programa DONA IMPULS - Pla ABITS: inserció sociolaboral per dones que han exercit o exerceixen la prostitució (mòdul Ocupació i Inserció 2018)	205.000,00 €	Directa	Total
		Pla de formació interna a la plantilla de Barcelona Activa en igualtat de gènere i diversitat d'acord al II Pla d'Igualtat de Barcelona Activa (Accions internes)	30.000,00 €	Directa	Total
		Estudis amb impacte de gènere (Dones i lideratge; terra enganxós; dones emprenedores)	41.700,00 €	Directa	Total
4331	Suport Ocupació i Empresa	Protocol d'actuació per a la presència de nadons a aules de formació i activitats grupals de Barcelona Activa	- €	Directa	Total
		Escola de Dones Professionals, Directives i Emprenedores (Empresa i Emprenedoria)	631.000,00 €	Directa	Total
		Formacions adreçades a empreses en igualtat de gènere i diversitat (Empresa)	7.506,00 €	Directa	Total
		Programa de formació a estudiants adreçat a impulsar les vocacions científico-tecnològiques, sobretot en les noies, i amb perspectiva de gènere (Parc Tecnològic)	30.000,00 €	Directa	Total
		Jornada FemTalent 2018 - Ciència, tecnologia i dones	36.000,00 €	Directa	Total
		Incubació d'empreses creades per dones (Emprenedoria)	10.000,00 €	Indirecta	Total
<b>Ciutat de drets</b>					
2311	Atenció infància i adolescència	Contractació de Centres Oberts	945.000,00 €	Indirecta	Parcial
		Convenis Centres Oberts privats	1.550.000,00 €	Indirecta	Parcial
		Contractació servei famílies col·laboradores	90.000,00 €	Indirecta	Parcial
2316	Atenció la immigració i a refugiats	Taller per a dones reagrupades, i tallers grupals Mares i Pares, que fonamentalment són Mares.	71.667,27 €	Directa	Total
3431	Esdeveniments esportius	Festa del <i>Fitness</i>	53.722,00 €	Directa	Total
3283	Formació d'adults	Programa de Formació d'adults	822.704,97 €	Indirecta	Total
3411	Gestió i promoció de l'esport	Mantenir el programa de subvencions específic per a donar suport als projectes de competició esportiva en categoria femenina a nivell nacional (Lletra F)	20.000,00 €	Directa	Total
3331	Museus i arts plàstiques	Programes de recuperació de la memòria Born: "les veus silenciades" i Exposicions i activitats del Monestir de Pedralbes	2.019.575,00 €	Indirecta	Parcial
3341	Promoció cultural	Programa de suport a les dones dins del sector audiovisual	100.000,00 €	Indirecta	Total
3111	Promoció i protecció	Elaboració i desplegament d'estratègies i	220.000,00 €	Directa	Total



de la salut		programes de suport a cuidadores i afectades per malalties cròniques			
		SIRIAN, programa de salut sexual i reproductiva	150.000,00 €	Directa	Total
		Incrementar els recursos d'atenció a dones amb Trastorns per Ús de Substàncies (TUS): Programa Ariadna (planificat en el PADB 2017-2020).	85.000,00 €	Directa	Total
		PLA D'ACCIÓ SOBRE DROGUES DE BARCELONA 2017-2020: incorpora objectius explícits en el seu apartat 4.2: Integrar la mirada de gènere i de tot el col·lectiu LGTBIQ en tota la cartera de serveis assistencials de drogues (10 dels 12 objectius són per introduir millores en l'abordatge de gènere: incloure la perspectiva de gènere en tots els programes dels CAS, millores en l'accés, programes de salut sexual i reproductiva i cribratge d'ITS, de violència masclista, crear un espai de consum i atenció per a drogues addictes i treballadores del sexe, etc.)	661.237,36 €	Indirecta	Total
		La funció d'Observatori de la salut i els seus determinants incorporant la mirada de gènere	58.811,74 €	Indirecta	Total
<b>Barris habitables i inclusius</b>					
1341	Mobilitat	Redacció del nou pla de mobilitat urbana, incorporant-hi de manera efectiva la perspectiva de gènere	75.000,00 €	Indirecta	Parcial
1322	Prevenició de la delinqüència	Programa Why Violence?	137.357,75 €	Indirecta	Total
		Realització de l'Enquesta de Victimització	45.000,00 €	Indirecta	Total
		Implementació del Pla de Seguretat	21.000,00 €	Directa	Parcial
		Organització de la jornada Dones i Seguretat (8 de març)	4.000,00 €	Directa	Total
		Activitats de la Comissió per a la Igualtat de la Dona a la GUB	- €	Directa	Total
		Participació al Saló de l'Ensenyament, per a la difusió de la professió de guàrdia urbà/na, amb l'objectiu concret d'impulsar la incorporació de dones a la GUB	6.000,00 €	Indirecta	Parcial
1321	Seguretat ciutadana	Establiment de barems diferenciats per a dones i homes en les proves físiques d'accés	- €	Directa	Total
		Incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny de les imatges promocionals (Policia de barri, convocatòries d'oferta pública places agents GUB, etc.)	3.700,00 €	Directa	Total
		Reproducció i redifusió del recull de Bones pràctiques de gènere a la GUB	5.000,00 €	Indirecta	Parcial
		Reproducció i redifusió de la Guia de llenguatge igualitari i no sexista, per a la GUB	2.000,00 €	Directa	Total

## 8.3 Annex III. Procés i metodologia

---

El procés i la metodologia que s'han seguit per a l'elaboració d'aquest informe parteix de dos elements. El primer és que la disciplina que estudia l'impacte de gènere als pressupostos té poc recorregut acadèmic i certa escassetat de referents d'anàlisi aplicats. El segon és que aquest tipus d'anàlisi no pot ser universal, sinó que s'ha d'adaptar a cada realitat administrativa. En conseqüència, tant el procés com la metodologia d'anàlisi que s'utilitza pot ser variable any rere any i és específica per a l'Ajuntament de Barcelona.

### 8.3.1 Procés de treball

#### *Grup de treball interdepartamental*

L'informe d'impacte de gènere dels pressupostos uneix dues vessants institucionals fins ara allunyades en la organització municipal. En el cas de l'Ajuntament de Barcelona es tracta de l'àmbit de transversalitat de gènere i del de la planificació estratègica dels pressupostos. Aquests dos àmbits han treballat conjuntament per a que allò referent al gènere conegués els programes de despesa i hi tingués accés, i per a que allò referent a la despesa, conegués l'anàlisi de gènere i en fes una correcta aplicació.

A fi de socialitzar els coneixements tècnics imprescindibles en els processos d'elaboració pressupostària amb perspectiva de gènere, l'any 2016 es va crear un grup interdepartamental de coordinació on hi eren convocades, com a grup motor: la Direcció de Planificació Estratègica i Fiscalitat, la Regidoria de Feminismes i LGTBI, el Departament de Transversalitat de Gènere i el Centre per la Igualtat i Recursos per a les Dones (CIRD). La resta del grup de treball s'ha completat amb persones del Departament d'Estudis i Programació, de la Direcció de la Secretaria Tècnic-jurídica de la Gerència de Recursos, de la Direcció de Coordinació i Projectes Estratègics de la Gerència Municipal, de la Direcció de Feminismes i LGTBI, i de Serveis Generals del Districte d'Horta-Guinardó.

Fins a la presentació d'aquest document, el grup interdepartamental s'ha convocat durant l'any 2017, en format plenari en 3 ocasions, mentre que s'han fet reunions bilaterals de forma més continuada entre el grup motor, els agents de pressupostos i de gènere. Com s'ha apuntat abans, el procés metodològic és de coneixement acumulatiu, pel que tot allò après en anys anteriors, suma per a les noves fases.

#### *Formació a personal tècnic*

La formació, tant en matèria d'elaboració pressupostària com en relació amb l'aplicació de la perspectiva de gènere, ha estat un dels elements pilars del procés de treball.

La formació sobre equitat de gènere és necessària entre tot el personal tècnic implicat en el procés d'elaboració de l'impacte de gènere del pressupost. Durant el procés, s'ha mostrat com a fonamental donar formació sobre el reconeixement de la realitat i necessitats de les dones, i sobre les arrels econòmiques de les desigualtats de gènere a les persones de la direcció encarregada de pressupostos i a les responsables de conduir els programes pressupostaris. Aquestes persones són les que han de desagregar dades i evidenciar els possibles biaixos de gènere que hi hagi als programes dels que són responsables, per tant la formació en temes de gènere és molt útil i ajuda a superar hipotètiques resistències a les peticions que se'ls faci.

### *Separació de l'anàlisi per Capítols de despesa*

Un pressupost públic es classifica en 9 Capítols de despesa, dividits en dos grans blocs: les despeses corrents, i les d'inversió. Els Capítols de despeses corrents són els que es consideren imprescindibles per al normal funcionament d'una institució, mentre que les d'inversió ho són en un grau menor. Així, si uns pressupostos es prorrogessin, no es podrien fer modificacions sobre les despeses d'inversió, per bé que, donada la seva transcendència, sí que es podrien alterar els equilibris entre les despeses corrents. Pel motiu de ser el cor pressupostari de l'administració, l'anàlisi es centra en aquest tipus de despesa.

D'entre els Capítols de despeses corrents hem seleccionat els Capítols més rellevants, que són el de *Despeses de Personal* (1), que fa referència a allò que es gasta en el conjunt de persones treballadores municipals contractades de forma directa; el de *Despeses de Béns Corrents i Serveis* (2), que imputa la despesa de la compra de béns o la contractació de serveis que no signifiquin un increment de capital o del patrimoni públic; i per últim, el de *Transferències Corrents* (4), que contempla les transferències, subvencions i ajuts. Entre aquests tres Capítols es computa la despesa de tot el personal contractat de forma directa o indirecta, i en total, es sumen 1.039.079.656,08 € milions d'euros, que representa un 48,2% del les despeses corrents del Pressupost 2018 de l'Ajuntament.

### **8.3.2 Metodologia d'anàlisi del Capítol 1**

#### *Informació analitzada*

Una part important de l'anàlisi pressupostari amb perspectiva de gènere es centra en la despesa que l'Ajuntament de Barcelona destina a personal. Aquesta partida pressupostària està, majoritàriament, englobada dins del Capítol 1 del pressupost municipal.

Per tant, un apartat específic d'aquest estudi és l'anàlisi de les despeses de personal del Capítol 1 amb perspectiva de gènere.

#### *Límits de l'anàlisi*

Cal tenir en compte, però, que al Capítol 1 no s'hi troba ubicat estrictament el global de les despeses de tot el personal que treballa per l'Ajuntament de Barcelona. Així, si bé hi ha imputades les despeses de personal funcionari, laboral i polític, no es situen aquí les despeses de totes aquelles persones que treballen per l'Ajuntament de manera externalitzada. El cost d'aquest personal es troba emmarcat en els Capítols 2 i 4 dels programes de despesa dels serveis pels quals treballen.

Per tant, a l'anàlisi de Capítol 1 es fa una revisió del pressupost destinat a personal intern, però no a l'extern.

Tenint presents aquestes consideracions, aquest any s'ha iniciat una anàlisi global de tota la despesa municipal destinada a personal incorporant algunes partides dels capítols 2 i 4 que es destinen a personal extern i que són molt significatives en termes de gènere. En aquest sentit es van seleccionar les partides de la neteja de la via pública i la del servei d'atenció domiciliària (SAD).

Aquesta anàlisi no s'ha pogut dur a terme per diverses raons. Per començar, dins les partides assignades als béns i serveis externalitzats (corresponents a despesa de Capítol

2), i dins les transferències corrents que es realitzen a instituts i organismes autònoms (Capítol 4), no es desglossa quina part del total d'aquest pressupost es destina a personal. No es disposa de dades sobre la distribució per sexe de les persones que treballen als serveis externalitzats, però sí que existeixen dades del personal que treballa als organismes autònoms i instituts municipals de l'Ajuntament, i en aquests les dones representen el 77,34% de la plantilla. Per tant, hi ha un gruix molt important i gens menyspreable de dones treballant en aquests organismes.

I en segon lloc, en aquells casos que sí que es disposa de la partida exacta de personal dels serveis externalitzats, no es té aquesta informació desagregada per sexe. A més, si bé la Guia de Contractació Pública Social i Mediambiental de l'Ajuntament<sup>10</sup> preveu la sol·licitud d'aquestes dades a les empreses subcontractades, no s'han pogut obtenir degut al fet que aquesta mesura tot just ha començat a aplicar-se.

Malgrat aquest escenari, és previsible que en un futur sí que es pugui disposar de la informació necessària per a poder dur a terme l'anàlisi de l'impacte de gènere del pressupost destinat a personal externalitzat. Això serà possible gràcies a la progressiva introducció de clàusules d'igualtat de gènere en els contractes públics de l'Ajuntament de Barcelona i a un treball progressiu amb els operadors municipals dels serveis externalitzats seleccionats.

Així doncs, tot i que actualment no es pugui disposar de dades retributives i de composició de la plantilla del personal externalitzat, és de preveure que en un futur, es vagi obtenint d'aquesta informació d'una manera automatitzada.

### *Fonts d'informació*

L'anàlisi de Capítol 1 s'ha fet a través de l'explotació de **dades municipals facilitades per la Gerència de Recursos Humans i Organització referents a despesa en Capítol 1; és a dir, dades de salaris i complements salarials.**

### *Objectiu de l'anàlisi*

L'objectiu de l'anàlisi de Capítol 1 amb perspectiva de gènere és donar resposta a aquesta pregunta:

- **El pressupost que es destina al personal de l'Ajuntament té impacte positiu, negatiu o neutre?**

Per a fer-ho s'empraran les següents línies de treball:

- **Anàlisi de la despesa total que l'Ajuntament de Barcelona destina a homes i dones.**
- **Anàlisi de les diferències salarials entre dones i homes utilitzant com a eina analítica la bretxa salarial.**

---

<sup>10</sup> Decret de contractació pública sostenible de 24 d'abril de 2017.

### Consideracions específiques sobre les dades analitzades

A continuació es plantegen algunes consideracions que són importants pel que fa a les dades analitzades:

- Les dades comprenen el període temporal de l'any **2017**, i són dades reals dels nou primers mesos de l'any (de gener a setembre) i dades projectades dels darrers 3 mesos (d'octubre a desembre).

Aquesta temporalitat, any 2017, és diferent de la resta de l'informe, en el qual l'anàlisi es correspon al pressupost de l'any 2018 (en l'exercici pressupostari, el que es pressuposta és la previsió de despesa de l'Ajuntament per l'any següent). Però en el cas de Capítol 1 no es treballa en base a la projecció dels salaris de l'any 2018, sinó que es treballa amb les dades més reals possibles, i per això es disposa de dades reals de 9 mesos i dades projectades de només 3 mesos.

- Dins del concepte de despeses de Capítol 1, hi trobem el personal actiu i el personal passiu. El **personal actiu** el conformen les persones que a dia d'avui treballen a l'Ajuntament de Barcelona. El **personal passiu** és aquell que ja no treballa a l'Ajuntament de Barcelona però que segueix cobrant una **pensió** del consistori. Aquest concepte inclou diferents tipus de pensions, la majoria de les quals són a extingir. En general, es tracta d'un pagament que va deixar d'abonar-se l'any 1993 amb la incorporació de tot el personal municipal al règim general de la Seguretat Social. Anteriorment, i sota el funcionament de la MUPAL<sup>11</sup>, el sistema de pensions municipal s'orientava a millorar la prestació que cobraven les persones treballadores de l'Ajuntament un cop es jubilaven. Dintre de les persones que cobraven aquesta prestació s'hi identificaven dos col·lectius clarament diferenciats: personal general, a qui es complementava la prestació amb 90€; i les treballadores del servei de neteja, que rebien 400€. Aquesta quantia significativament elevada, responia al fet que la pensió bàsica que percebien aquestes dones era molt més baixa. Per últim, una darrera modalitat de pensions, que encara està vigent, és la que es dona a les persones que reben una medalla d'or de la GUB. Es tracta d'una pensió vitalícia i heretable en les seves vidus o vídues.

Aquestes pensions, doncs, segueixen suposant actualment una despesa pressupostària de l'Ajuntament, i per aquesta raó aquest any s'ha incorporat l'estudi del personal passiu tant a l'anàlisi de despesa com de bretxa, tot i que **el nombre total de persones que en reben és molt reduït**.

- Dins del personal actiu hi conviuen dos col·lectius diferenciats, tant pel que fa a la seva composició, com pel que fa al gaudi d'algunes avantatges retributives. **Per una banda, trobem el personal laboral i funcionari en general i, per l'altra, el personal que pertany als cossos uniformats de l'Ajuntament. És a dir, a la Guàrdia Urbana de Barcelona (GUB) i als Serveis de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvament (SPEIS)**. Tant la GUB com SPEIS són col·lectius molt masculinitzats. Concretament, el 2016 les dones suposaven un 11,54% del total de la GUB i un 2,9% del total de SPEIS<sup>12</sup>. A la vegada, reben complements salarials específics que no perceben altres col·lectius

<sup>11</sup> MUNPAL, Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local.

<sup>12</sup> <http://www.bcn.cat/estadistica/catala/dades/anuari/cap21/C2103040.htm>

de l'Ajuntament. És per aquestes dues raons que s'ha realitzat l'anàlisi genèric de les despeses de personal de l'Ajuntament, però també s'ha realitzat l'anàlisi separant GUB i SPEIS de la resta de col·lectius.

- Com s'ha comentat, **en aquesta anàlisi només s'hi emmarca el personal de Capítol 1**, i no tot aquell que treballa en serveis externalitzats (la despesa del qual s'imputa a Capítol 2), ni a instituts i organismes autònoms (la despesa del qual es fa mitjançant una transferència corrent a Capítol 4).
- No s'ha incorporat a l'anàlisi la despesa que suposa per l'Ajuntament les **Incapacitats Temporals (IT)**, ja que aquestes són baixes que assumeix la Seguretat Social, tot i que l'Ajuntament en fa un avançament. Per tant, si s'analitzés el pressupost previst sí que s'hauria d'incorporar les IT com a despesa. Però com que l'anàlisi es fa en base al pressupost executat del 2017, les IT no s'hi incorporen perquè la Seguretat Social ja les ha abonat.
- L'anàlisi de Capítol 1 també s'ha centrat en les següents variables:
  - **Grup professional** (A1, A2, C1, C2 o E).
  - **Complements salarials.** En una estructura retributiva com la de l'Ajuntament de Barcelona, comuna a totes les administracions i vinculada a l'estructura salarial pròpia de la funció pública, el pes dels complements salarials respecte el salari base és molt elevat i, alhora, és on es poden donar més diferències entre col·lectius. Per això, l'anàlisi dels complements salarials és clau per a determinar eventuais diferències en la despesa de Capítol 1.  
Cal fer un apunt important en referència als **triennis**. La Llei 3/2017, de 27 de juny, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2017 considera el sou i els triennis com dues parts del salari base de les persones treballadores de la funció pública local. Tot i així, en aquesta anàlisi s'ha distingit entre "salari" com a salari base, i "triennis" com a complement salarial<sup>13</sup>.  
Un altre factor a tenir en compte és que dins els complements salarials s'hi ha inclòs les **gratificacions** (hores extra), les quals poden ser percebudes principalment per part dels cossos uniformats.
  - **Salari total.** És a dir, el salari base més la suma de tots els complements que pot percebre un treballador o treballadora municipal.
  - **Jornada de treball.** S'ha tingut en compte el nombre d'hores treballades tant per calcular el salari/hora que perceben les persones treballadores, com de cara a fer un anàlisi de parcialitat de la jornada laboral.  
Pel que fa a les hores treballades, cal tenir present que no tots els col·lectius de l'Ajuntament treballen les mateixes hores anuals. Concretament, el nombre anual d'hores per col·lectius és el següent:
    - GUB - 1.664 h/any.

---

<sup>13</sup> La lògica que s'ha seguit és que el salari base és el mateix per a totes les persones treballadores que comparteixen una mateixa categoria, i per tant s'estipula en funció del lloc de treball. En canvi, els triennis són diferents en funció dels anys que porta una persona treballant a l'organització, i per tant són personals. Així doncs, s'han analitzat el salari per una banda, i els triennis s'han estudiat dins de la resta de complements salarials.

- SPEIS - 1.728 h/any.
- Resta personal amb jornada de 37,5h setmanals - 1.667 h/any.
- Resta personal amb plena dedicació - 1.890 h/any.

En aquest sentit, no es disposa del nombre total d'hores treballades per part de cada persona que treballa a l'Ajuntament i, per tant, s'ha operat en base a les **hores setmanals** que en principi té estipulada cadascuna d'aquestes persones. Això comporta que les estimacions anuals d'hores treballades (fent l'extrapolació a partir de les hores base setmanals que cada persona té pactada) no siguin exactes. Hi poden haver variacions per diversos motius com, per exemple, els següents:

- Perquè hi ha persones que no han treballat tot l'any (per motius diversos, com pot ser jubilació, excedència, invalidesa, renúncia...).
- Perquè hi ha hagut contractes que han estat inferiors a un any i que no han tingut continuïtat.
- Perquè hi ha hagut contractes que han tingut més d'un període de vigència, és a dir, amb interrupcions degut a substitucions, contractació per programes, reforços, etc.

Alhora, cal tenir present que l'any 2017 ha estat excepcional ja que hi ha hagut un nombre molt elevat de noves contractacions de personal unificat, i també s'han incorporat noves persones a treballar a l'Ajuntament a través de la borsa de treball. En aquest sentit, es tracta de personal que no ha treballat tot l'any a l'Ajuntament, si no la part proporcional en funció de la data de la seva incorporació.

- L'anàlisi de Capítol 1 amb perspectiva de gènere es centra en dos aspectes diferenciats: per una banda, s'estudia la despesa destinada a Capítol 1 i, per altra banda, la bretxa salarial per raó de gènere que es deriva d'aquesta despesa.
  - Pel que fa a la **despesa**, l'anàlisi és global: s'examina la quantitat d'euros destinats als homes i a les dones dins l'organització.
  - Pel que fa a l'anàlisi de **bretxa**, aquesta es realitza des de dues perspectives.
    - **Bretxa salarial total.** En aquest punt, s'estudia la bretxa sobre el **salari total** percebut per homes i dones al llarg d'un any (amb independència de les hores treballades).

Aquesta forma d'analitzar la bretxa incorpora tot el salari que perceben els homes i les dones, sense tenir en compte el tipus de jornada que realitzen. La realitat social mostra que la majoria de reduccions de jornada per part de les dones són per tenir cura de fills/es o altres persones dependents a càrrec. És a dir, s'entén que no treballen menys hores perquè vulguin, sinó perquè tenen obligacions de cura que han d'atendre. I per tant, com que els homes no assumeixen en la mateixa mesura aquestes obligacions, són ells els qui tenen disponibilitat per treballar més hores i així tenen la possibilitat de cobrar salaris més alts que les dones.
    - **Bretxa salarial de gènere clàssica** (o "gender pay gap"). Aquesta s'analitza a partir del **salari/hora** que perceben homes i dones a l'Ajuntament.



Aquesta és la metodologia europea d'anàlisi de la bretxa salarial<sup>14</sup>.

És una manera d'analitzar la bretxa que exposa, estrictament, quant cobra per hora treballada una dona respecte un home.

Per poder fer el càlcul salari/hora s'ha estimat el nombre d'hores treballades, segons jornada setmanal, al mes. És a dir, comptant inicialment només amb la dada d'hores setmanals treballades, s'ha estimat que un mes té 4 setmanes i d'aquí s'ha deduït el preu hora per persona segons la seva jornada setmanal.

El càlcul de la bretxa salarial de gènere s'ha fet a partir de la següent fórmula:

$$\text{Bretxa salarial de gènere} = \frac{(\text{Mitjana salarial masculina} - \text{Mitjana salarial femenina})}{\text{Mitjana salarial masculina}} \times 100$$

- En tots els quadres amb dades que es troben a l'Anàlisi de Capítol 1, hi ha una part on s'hi exposa el nombre de persones ubicades a cada categoria de la que s'està parlant; és a dir, **s'indica sempre el nombre d'homes i el nombre de dones que hi ha a cadascuna de les categories analitzades**. Aquesta informació permet posar en relació la bretxa que es genera amb el nombre de persones a qui està afectant aquesta bretxa<sup>15</sup>.

### 8.3.3 Metodologia d'anàlisi dels Capítols 2 i 4

La metodologia per abordar l'anàlisi dels Capítol de béns corrents i serveis i de transferències corrents ha seguit 5 etapes: la selecció dels programes pressupostaris a analitzar, la creació d'una fitxa de programa amb perspectiva de gènere, les trobades bilaterals amb responsables dels programes pressupostaris seleccionats, la distribució i recollida de les fitxes de programa i l'anàlisi d'impacte de cada fitxa.

---

<sup>14</sup> Idescat descriu la bretxa salarial de la següent manera: La bretxa salarial entre homes i dones es defineix com la diferència entre la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i la mitjana del guany salarial brut per hora de les dones com a percentatge de la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes.

Per més informació: <http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=7&id=8205>

<sup>15</sup> Una primera consideració al respecte del nombre de persones és que per fer l'anàlisi s'ha treballat amb la informació de tot el personal municipal, i no d'una mostra. En aquest sentit, no hi ha marge d'error estadístic. Per tant, per baix que sigui el nombre de persones que hi ha a una categoria, el resultat segueix sent real i representatiu.

A la vegada, quan es fa una anàlisi de bretxa, el nombre de persones no és tan rellevant com ho són les diferències salarials que es donen entre elles. Així doncs, ens podem trobar amb col·lectius petits que presenten bretxes molt altes o, per contra, amb col·lectius grans amb bretxes baixes. L'interessant en el cas de l'anàlisi de bretxa és evidenciar aquesta diferència, al marge del nombre de persones a qui estigui afectant. A més a més, en una anàlisi de despesa es pot donar el cas que per molt que es tracti d'un nombre reduït de persones, aquestes siguin precisament les que estan ubicades en grups professionals més alts, i per tant, representin una despesa important.

En qualsevol cas, el nombre de persones que es troba en cada categoria pot orientar a l'hora de saber si es tracta d'una bretxa especialment significativa (perquè afecta a molta gent) o no tant significativa (perquè afecta a un grup reduït de persones).

Per últim, cal tenir present que la bretxa agregada (és a dir, la global, que no està subdividida en funció de diferents categories), ja incorpora el pes relatiu de cada bretxa en funció del nombre de persones que hi ha al darrere

Abans de conèixer les etapes, cal exposar que un programa pressupostari és la unitat bàsica d'incidència a un àmbit, amb una assignació pressupostaria i que explica els projectes i accions que s'hi duen a terme. Seria el calaix de despesa del que en surt el disseny i indicadors d'avaluació de les polítiques públiques d'aquell àmbit. Els programes pressupostaris resumeixen la seva informació en fitxes de pressupost executiu, de manera que anualment a cada programa li correspon una fitxa. Aquesta té mòduls de descripció, d'assignació als objectius del PAM, de noves accions per 2018, d'indicadors i de despesa per Capítols.

### *Selecció de programes*

Donat el considerable volum pressupostari de l'Ajuntament de Barcelona, i amb uns recursos d'anàlisi determinats, cal jerarquitzar els programes a analitzar i dimensionar-los per fases<sup>16</sup>. Els criteris que s'han fet servir per a la prioritització es basen en identificar aquells programes amb major incidència tant en la **desigualtat de gènere com en les condicions d'existència de dones i homes**. La selecció es duu a terme assignant valors del 0 al 3 als següents criteris:

- A. "En quin grau el programa incideix en les condicions de vida de dones i homes?"
- B. "En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes?"

A banda, s'han incorporat altres programes que no figuraven al capdamunt de la classificació dels més urgents a analitzar. Es tracta de programes que s'ha convingut seleccionar pel seu interès estratègic puntual, o per l'aprovació d'una normativa que incideixi en el gènere. És el cas del programa de Neteja, al que es convida a incorporar-hi perspectiva de gènere des de la Mesura de Govern d'Urbanisme amb Perspectiva de Gènere. També hi ha altres casos on la prioritització que es va fer el 2016 deixava intuir una incidència en el gènere menor a la s'ha demostrat posteriorment amb el treball compartit amb els programes. La llista i ponderació per la selecció dels programes s'ha exposat a l'Annex III.

### *Fitxa de programa pressupostari amb perspectiva de gènere*

De cara al projecte de pressupostos amb perspectiva de gènere, el mecanisme d'obtenció de dades per a establir la unitat d'anàlisi, ha replicat la fitxa de pressupost executiu a la que la organització ja estava acostumada. Aquesta es pot consultar a l'Annex I. Així, l'adaptació de la fitxa amb perspectiva de gènere conté els mòduls que responen a les següents preguntes:

- **El programa contempla el gènere?** Aquest bloc vol identificar breument a quines desigualtats de gènere ha de fer front el programa i quins aspectes està treballant per a fomentar l'equitat. Sempre dins l'àrea d'incidència del programa, es valorarà si es considera l'existència de diferències entre homes i dones, i si aquestes, generen desigualtats. També si es coneix quines necessitats específiques tenen les dones respecte dels homes, o si hi ha una voluntat per a incidir-hi.
- **Quines accions es prendran per fomentar la igualtat?** Aquest bloc vol recollir les accions desenvolupades en el marc del programa, amb un pressupost assignat, i

---

<sup>16</sup> L'any 2017 es van seleccionar 35 programes i se'n van analitzar 20. Enguany se n'han seleccionat i analitzat 30.

que tinguin una incidència al foment de l'equitat o bé en la visibilització de les desigualtats de gènere.

D'entre les polítiques contingudes al programa, es recullen aquí les accions generals o específiques que fomentin la igualtat. En alguns casos les accions estan directament adreçades a la igualtat o tenen per objectiu les dones. En altres, la connexió amb la igualtat de gènere és indirecta, i les accions estan destinades a alliberar les dones d'algunes càrregues socialment assignades (cuidar) o estan orientades a revertir l'imaginari de rols i estereotips de gènere.

Es demana indicar el pressupost específic assignat a cada acció. En el supòsit de no dedicar recursos a accions implícitament o explícita destinades a la igualtat, es poden llistar encara que no s'hi destinin recursos.

- **Quins indicadors mostren la tendència a la igualtat?** Aquest bloc recull els indicadors amb perspectiva de gènere del programa. D'una banda hi ha indicadors generals del programa que caracteritzen l'impacte pel que fa a població diana, territori, volum d'accions anuals, etc. D'altra banda, es registren els indicadors associats a algunes de les accions concretes del bloc anterior.

**Il·lustració 1. Fitxa de programa de despesa amb perspectiva de gènere**

PRESSUPOST AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE		PRESSUPOST 2018		Ajuntament de Barcelona	
PRESSUPOST PER PROGRAMES - IMPACTE DE GÈNERE					
Exercici	2018				
Versió					
Programa		Nom del programa			
Orgànic		Gènere a la que està adscrit			
Pertinença de gènere del programa					
A - En quin grau el programa incideix en les condicions de vida de dones i homes (valoració de 0 a 3)		a			
B - En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes (valoració de 0 a 3)		b			
Presentació					
<p>&lt;Enllaç&gt; a la guia d'acompanyament per a emplenar aquesta fitxa de memòria. Aquesta fitxa de memòria de programa és l'eina per a incloure la perspectiva de gènere al pressupost de la ciutat. Aquesta iniciativa ha seleccionat 35 programes especialment pertinents a les desigualtats de gènere per a estudiar-ne l'impacte. El present programa és un dels seleccionats i la seva fitxa d'impacte de gènere és complementària a la fitxa ordinària: cal retomar-la juntament amb l'altra, mitjançant el mateix procés operatiu. A continuació s'assenyala l'ex del Pla per la Justícia de Gènere on s'ubica aquest programa. Consultar els diagnòstics de gènere de l'ex pertinent et pot ser d'ajut per a tenir una perspectiva de gènere del teu programa &lt;enllaç&gt;. A la fitxa es demana emplenar tres camps iguals que els de la fitxa ordinària, però en aquesta ocasió, en relació al gènere: la descripció, les accions/decisions i els indicadors. Sota cada mòdul trobaràs alguns comentaris guia que et poden ser d'ajut per a emplenar la informació. En cas de tenir dubtes, si et plau, posa't en contacte amb el 932850357 o <a href="mailto:pressupost_genere@bcn.cat">pressupost_genere@bcn.cat</a>. Moltes gràcies per la teva col·laboració.</p>					
El programa s'ubica al següent eix del Pla per la Justícia de Gènere					
Eix					
Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere					
<p>[Guia] Donat l'àmbit d'actuació del programa, es tenen en compte les experiències diferents entre homes i dones? Es considera que existeixen desigualtats entre homes i dones? El programa promou l'eliminació d'aquestes desigualtats?</p>					
Accions i decisions que contribueixen a la igualtat de gènere pel Pressupost 2018 (i pressupost assignat)					
Accions/Decisions				Pressupost assignat 2018	
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
<p>[Guia] Mitjançant quines accions i decisions es persegueix reduir les desigualtats entre homes i dones? Quin pressupost es destina a aquestes accions igualadores?; Hi ha accions que malgrat no estiguin explícitament orientades a la igualtat, sí que destinen parcialment recursos a la igualtat? Quines són i quants recursos d'aquestes es destinen a igualtat?</p>					
Indicadors del programa amb perspectiva de gènere					
Indicador	Unitat de mesura	*Dada segregada en cas que l'indicador ho generi. Altrement emplenar només una fila	Valor real 2016	Valor previst 2017	Valor previst* 2018
1		Dones			
		Homes			
2		Dones			
		Homes			
3		Dones			
		Homes			
4		Dones			
		Homes			
5		Dones			
		Homes			
6		Dones			
		Homes			
<p>[Guia] L'objectiu d'aquest mòdul és visualitzar amb indicadors, les diferències i desigualtats de gènere en l'àmbit del programa. També, que els indicadors mostrin com les actuacions definides milloren els resultats anteriors. Aquests indicadors s'han proposat de manera compartida amb les persones referents del programa. *Els valors de 2018 haurien de respondre als canvis que es volen aconseguir amb les accions i decisions per la igualtat descrites anteriorment.</p>					
Observacions					
<p>[Guia] Aquesta fitxa d'impacte de gènere de memòria de programa està encara en fase de revisió. Conté millores derivades de l'edició anterior, però els teus comentaris ens poden servir per a fer-la més útil. Si ens vols fer arribar observacions sobre dificultats o límits per a emplenar la fitxa i reflectir-hi els objectius del programa, pots fer servir aquest espai.</p>					

**Trobades bilaterals amb responsables dels programes pressupostaris**

Per acompanyar a les persones responsables dels programes a emplenar aquesta fitxa s'ha tractat de tenir al menys una trobada presencial amb cada una d'elles. A aquestes trobades hi assisteixen una o dues de les persones encarregades del projecte i s'intenta convocar a persones vinculades al contingut de les polítiques associades al programa i/o relacionades amb el propi departament de pressupostos o comptabilitat.

El contingut de les trobades bilaterals és exposar el projecte de l'anàlisi d'impacte de gènere i els seus objectius, i detallar el procediment per a emplenar la fitxa de pressupost amb perspectiva de gènere. També s'ha distribuït una guia d'acompanyament per emplenar la fitxa, elaborada de forma gràfica i farcida amb exemples de diferents àmbits d'actuació. Aquesta guia, que es pot consultar a l'Annex II, està enllaçada a la pròpia fitxa

de programa, de manera que es pugui accedir a tota la informació fàcilment si la persona que l'ha d'emplenar en darrer terme no forma part del grup de persones amb qui s'ha reunit prèviament.

La trobada bilateral i la fitxa de programa amb perspectiva de gènere, conjuntament, formen la unitat d'anàlisi amb la que es treballa. Les trobades ens ofereixen molta informació rellevant que una fitxa no pot recollir, però que és aclaridora a l'hora d'analitzar, per exemple, els continguts d'una acció per la igualtat. Aquestes trobades generen un aprenentatge clau per al projecte de pressupostos amb perspectiva de gènere, són una via informativa cap als programes i formativa bidireccionalment.

### *Distribució i recollida de les fitxes*

La distribució de fitxes de programa amb perspectiva de gènere es fa en paral·lel a la de les fitxes de pressupost executiu habituals. D'aquesta manera es reforça i s'evidencia el treball conjunt entre el Departament de Transversalitat de Gènere, i l'Àrea de Pressupostos i Política Fiscal. En el mateix sentit, enviar de la mà totes dues fitxes, dota d'autoritat el projecte de gènere, que per tradició i per manca de formació en gènere, pot ser més qüestionat o percebut com a secundari.

### *Anàlisi de l'impacte de gènere*

Un cop recollida la informació, amb un format sistematitzat, de manera que els programes aconseguixin fer aflorar els diferents continguts de gènere que les seves polítiques contenen, per a cada unitat o programa es dona resposta als següents ítems:

<b>A. Identificació i descripció del programa pressupostari.</b>	
<b>B. Vinculació amb els objectius programàtics en matèria d'igualtat de gènere.</b>	
Anàlisi d'impacte de gènere	<b>C.1. Diagnòstic sobre l'àmbit d'actuació del programa pressupostari. Descripció amb enfocament de gènere sobre la situació de partida en relació a:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Presència de dones i homes en l'àmbit d'actuació</li><li>• Accés als recursos (esfera econòmica/material)</li><li>• Participació en presa de decisions (esfera política/participativa)</li><li>• Normes socials i valors (esfera ideològica/cultural)</li></ul>
	<b>C.2. Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere en el programa pressupostari (fitxa de programa):</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Visibilitza diferències? (dades desagregades per sexe). Quines?</li><li>• Visibilitza desigualtats? (presència de dones i homes, accés a recursos, normes socials). Quines?</li><li>• Fa propostes d'actuacions per a revertir aquestes desigualtats? Quines?</li><li>• Quin pressupost es destina a cada actuació per la igualtat? Quin % del programa pressupostari representa?</li></ul>
	<b>C.3. Previsió de resultats (indicadors de programa):</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Presència de dones i homes en l'àmbit d'actuació</li><li>• Accés als recursos (esfera econòmica/material)</li><li>• Participació en presa de decisions (esfera política/participativa)</li></ul>

- Normes socials i valors (esfera ideològica/cultural)
- Contribució a objectius del Pla per la Justícia de Gènere 2016-2020

#### D. Valoració global de l'impacte de gènere del programa.

De la valoració conjunta de l'apartat C, es preveu que l'impacte de gènere del programa pressupostari serà:

- Positiu (si la majoria d'ítems preveuen una disminució de desigualtats)
- Negatiu (si la majoria d'ítems preveuen un manteniment o augment de desigualtats)
- Neutre (si els ítems amb valoració positiva i negativa tenen similar magnitud, o si no existeixen desigualtats de partida i no es modifica aquesta situació)
- No es pot determinar (perquè no es disposa de prou informació)

**E. Propostes de millora i recomanacions** (per a maximitzar l'impacte positiu del programa o per a assolir-lo, en cas que sigui neutre o negatiu).

### 8.3.4 Propostes de millora metodològica

Un informe d'impacte de gènere dels pressupostos ha de ser una eina sistemàtica però no mecanitzada. Cal que s'incorpori a la lògica pressupostaria de l'Ajuntament de manera estructural, tendint en un futur proper a afegir l'impacte de gènere a l'eficiència i l'eficàcia com a valors imprescindibles d'una pressupost consistorial. Tanmateix, aquesta eina no pot esdevenir mecànica perquè perd potencial transformador. Per tant, sempre hi haurà propostes de millora metodològiques i de procés d'anàlisi per tal de millorar l'abast d'allò estudiat i d'aprofundir en l'impacte de les polítiques de l'Ajuntament.

En l'informe d'enguany s'ha avançat respecte l'informe preliminar anterior amb la inclusió de la fase quantitativa a l'anàlisi. Poder quantificar les accions i el pressupost dels programes d'impacte positiu és una oportunitat inigualable per a assegurar que allò que es vol fer, obté els recursos per a fer-se. En aquest sentit s'ha fet un pas més en la sistematització del procés: s'ha tornat a distribuir la fitxa de programa amb perspectiva de gènere i s'han establert protocols d'actuació bilaterals i compromisos de millora dels sistemes d'informació.

A continuació presentem una sèrie de recomanacions que poden ajudar a millorar l'anàlisi d'impacte de gènere tant pel que fa al Capítol 1, com els 2 i 4:

- Per tal de poder realitzar una anàlisi complerta de la despesa de personal a l'Ajuntament, caldria poder incorporar també la despesa de personal que actualment no està recollida a Capítol 1: per una banda, la corresponent al personal contractat de manera externalitzada (actualment englobat al Capítol 2), així com la referent als instituts i organismes autònoms (que es finança a través de transferències corrents del Capítol 4).
- Caldria també incloure a l'anàlisi de despesa de personal totes aquelles persones que treballen a l'Ajuntament de manera externalitzada.
- **És necessari recollir les dades desagregades per sexe, i essent aquest criteri condició necessària, no és sempre suficient** de cara un estudi en profunditat (que permeti descriure les possibles desigualtats, i alhora comprendre les condicions i tipus d'interaccions en les que es produeixen).

- És necessari anar **més enllà dels indicadors desagregats per sexe** per poder observar totes les dimensions on cristal·litzen les desigualtats basades en el gènere. Els eixos programàtics del PJG i els objectius que en guien les actuacions, recullen aquestes dimensions i, per tant, constitueixen una guia orientadora de cara a incorporar i millorar els sistemes d'informació disponibles.
- Es recomana **identificar aquelles variables pertinents al programa que es relacionen amb els criteris metodològics de l'anàlisi**: considerar totes aquestes variables permetrà construir uns sistemes d'informació amb potencial descriptiu, analític, i alhora programàtic-transformador.
- El **treball de reflexió, identificació, i incorporació de les variables concretes amb incidència en la igualtat de gènere a l'àmbit d'actuació**, constitueix un exercici d'incorporació de perspectiva de gènere, i en conseqüència, acciona el potencial transformador de les actuacions dissenyades en base a aquest anàlisi.
- Un cop visibilitzada una possible desigualtat de gènere a les actuacions, projectes, serveis, o línies de treball del programa, cal **dissenyar noves actuacions orientades a promocionar la igualtat en l'àmbit específic**, i alhora incorporar els sistemes d'informació que recolliran les dades per al seu seguiment.
- Pel que fa als Capítols 2 i 4, si bé s'ha obtingut molta informació sobre el pressupost previst per a accions, cal completar aquesta anàlisi per a conèixer en quina mesura les accions finalment s'apliquen. **Cal doncs preparar una metodologia per analitzar tant el pressupost previst com el pressupost executat**. En qualsevol cas, aquesta iniciativa no es podria fer fins que no es conegui l'execució del pressupost analitzat en aquest informe. Aquesta data no serà anterior al segon semestre de l'any 2019.
- Cal **millorar la distribució i recollida de fitxes de programa amb perspectiva de gènere**. Aquestes han de ser enviades conjuntament amb les fitxes de programa executiu, voluntat que queda en mans dels departaments que elaboren aquest informe. Tanmateix, supera les competències d'aquests departaments, el fet de que els programes retornin les fitxes emplenades i en la data fixada. La rebuda tardana de les fitxes suposa una dificultat d'anàlisi tant pel temps dedicat a la reclamació de les mateixes, com pel temps restant per l'elaboració de la pròpia anàlisi i redacció de l'informe.
- Pel que fa als temes estrictament metodològics, cal **millorar els sistemes d'informació de pràcticament tots els programes**. Incloure sistemàticament la desagregació per sexes en qualsevol record d'activitat hauria de ser una mesura ineludible. Així mateix, cal seguir treballant colze amb colze amb les persones responsables del programa per dissenyar indicadors amb perspectiva de gènere específics per cada àmbit d'actuació, i harmonitzats amb les possibilitats i necessitats d'aquests àmbits.
- En el mateix sentit, cal **millorar la identificació comptable de les partides destinades a la igualtat**. En algunes accions generals no hem pogut determinar exactament quina part de les mateixes era específica de gènere, i les hem comptabilitzat com a accions amb imputació parcial. Aquest biaix ens impedeix fer afirmacions més fermes al voltant de quantificar la suma de pressupost destinat a accions per la igualtat. En la mesura en que puguem desgranar més afinadament les partides pressupostaries destinades a cada acció o programa o pla, l'anàlisi feta serà més rigorosa, i les decisions que se'n desprenguin, més efectives.

- Per acabar amb aquest fil metodològic, cal seguir insistint amb la **formació en perspectiva de gènere**, tant generalitzada al personal de l'Ajuntament, com particular a les persones responsables de programa. Així aconseguirem que les fitxes s'emplenin amb més qualitat i que totes les accions per la igualtat aflorin i puguin ser comptabilitzades a l'anàlisi.
- Finalment, caldria explorar la possibilitat **de crear un consell extern de seguiment del projecte**, que permetés un monitoratge dels objectius i avenços que s'estan fent. Els projectes de pressupostos de gènere, i qualsevol altre projecte per la igualtat de les dones fet des de les administracions, troba sovint un pilar en l'activisme feminista, que esdevé a la vegada exigència i motor. Podria establir-se amb una periodicitat fixada anual o bianual un grup format per persones externes a l'Ajuntament, que amb la seva expertesa en diferents camps i coneixements, fessin rendir comptes de l'impacte de gènere als pressupostos a la institució municipal.

A continuació es presenten les recomanacions respecte el Districte d'Horta-Guinardó:

- El **treball bilateral** amb les persones responsables dels programes analitzats ha permès observar amb detall les dificultats en l'obtenció de les dades necessàries per a l'anàlisi, dificultat lligada a la reflexió que ja s'ha observat, i és que els programes d'atenció a les persones, amb models de gestió que configuren mapes complexos d'entitats gestores, es troben amb dificultats a l'hora d'homogeneïtzar processos de recollida de dades.
- Aquesta dificultat ha estat a la vegada fortalesa, el **treball de proximitat** realitzat amb les persones responsables dels programes ha permès arribar a propostes molt concretes de **millora dels sistemes d'informació** de cara a futurs anàlisis, tal i com queda recollit a la taula de bateria d'indicadors proposats per a l'exercici 2019.
- Seria necessari fer una **aproximació complexa als pressupostos** incorporant:
  - un programa de formació per millorar la percepció de la necessitat de la mirada de gènere;
  - un programa de millora dels indicadors i sistemes d'informació, amb abast fins als serveis externalitzats;
  - un acompanyament per a portar a terme l'anàlisi d'impacte de gènere del pressupost;
  - un reconeixement del volum de feina requerit del personal gestor dels programes pressupostaris a l'hora de dur a terme l'anàlisi d'impacte de gènere.

Seguidament es complementen les recomanacions generals per a Horta-Guinardó amb propostes de millora específiques segons els eixos del PJG:

**Taula 48. Propostes d'indicadors per a l'informe del pressupost 2019 al Districte d'Horta-Guinardó.**

Programa	Indicadors proposats
Comunicació Corporativa	<ul style="list-style-type: none"><li>- Total anual de documents revistats seguint el criteri de comunicació inclusiva.</li><li>- Nombre d'àmbits de la vida quotidiana en que s'ha visibilitzat la presència i participació de les dones al districte.</li></ul>
Promoció de la gent gran	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre de persones inscrites a tallers masculinitzats per sexe.</li><li>- Nombre de persones inscrites a tallers feminitzats per sexe.</li><li>- Nombre de campanyes de campanyes dirigides a trencar els estereotips de gènere entre la població de gent gran.</li></ul>





Promoció i atenció a la joventut	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre d'activitats amb impacte de gènere per temàtica abordada.</li><li>- Nombre de joves participants als equipaments municipals per tipologia de vincle i per sexe (inscripcions i accés lliure).</li></ul>
Promoció i atenció a la infància i adolescència	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre d'infants inscrits a les ludoteques per sexe i grups d'edat.</li><li>- Nombre d'infants inscrits als casals d'infants per sexe i grups d'edat.</li><li>- Nombre de nous projectes i jocs simbòlics coeducatius incorporats als casals d'Infants al llarg de l'any.</li><li>- Nombre d'activitats extraordinàries que faciliten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral respecte del total d'activitats extraordinàries programades.</li><li>- Indicadors que recullin la persona adulta referent per sexe, de cara a identificar la cobertura del servei en la conciliació de famílies monomarentals.</li></ul>
Promoció social de la immigració	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre de persones inscrites a cada projecte per sexe i origen cultural.</li></ul>
Gestió i promoció de l'esport	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre d'equips femenins respecte del nombre d'equips masculins als diferents equipaments esportius i pistes esportives.</li><li>- Nombre de persones beneficiàries al projecte "esport inclusiu".</li><li>- Nombre de participants al programa "escola fem esport"-activitats amb inscripció lliure- per activitat esportiva i sexe.</li><li>- Nivell d'increment de la participació de dones al "Cros Tres Turons" respecte a l'edició anterior.</li></ul>





**Ajuntament  
de Barcelona**

**PRESSUPOST**

**2018**