



# Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona

## Informe de seguiment

Gener del 2020  
Departament de Transversalitat de Gènere  
Gerència Municipal



## **Edita**



Departament de Transversalitat de Gènere  
Gerència Municipal

**Aquest document està sota la llicència [Creative Commons](#)**



Barcelna, gener del 2020



# Índex

1. Introducció.....	1
2. Seguiment del compliment del REG .....	3
2.1. Resum de l'estat de desplegament del REG .....	3
2.2. Descripció de l'estat de desplegament del REG .....	4
2.3. Conclusions .....	26
3. Requeriments d'informes justificatius i plans d'esmena .....	27

# 01

## 1. Introducció

En compliment de l'article 25.3 del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona (REG), es presenta perquè sigui avaluat, en el si de la Comissió de Seguiment del Reglament, **el primer informe de seguiment sobre la implantació i el compliment del REG, corresponent al període gener 2019 - gener 2020.**

En aquest document es mostra l'estat de desplegament de les obligacions que disposa el REG, després d'un any de la seva aprovació en el Plenari del Consell Municipal, el 21 de desembre de 2018. No obstant això, cal tenir present que el REG va entrar en vigor el febrer del 2019 i el seu desplegament s'ha vist influït per la celebració dels comicis municipals, el maig del 2020, i pel consegüent canvi de mandat i renovació de l'estructura política i executiva de l'Ajuntament de Barcelona.

El REG formalitza i reforça els compromisos de canvi institucional per a la incorporació sistemàtica de la igualtat de gènere en el processos d'elaboració de polítiques públiques de l'Ajuntament de Barcelona. Estableix compromisos de molt diferent abast i característiques. Mentre que alguns es poden considerar complerts o no complerts amb relativa facilitat (com per exemple l'article 17 relatiu a la formació del personal polític i gerencial), molts d'altres tenen l'ambició d'incidir en la totalitat dels processos administratius de totes les àrees del consistori, per la qual cosa el seu desplegament no pot ser sinó de manera progressiva (com la inclusió de clàusules als contractes públics).

Els informes de seguiment han de poder, per tant, mostrar els avenços progressius cap a la generalització de la incorporació de la perspectiva de gènere a l'Ajuntament de Barcelona. En aquest sentit, es treballarà una metodologia que mostri aquests avenços, així com possibles estancaments o retrocessos; una eina de valoració de compliment que sigui útil també per a la rendició de comptes i focalitzada en les propostes de millora. Aquesta s'estructurarà, especialment, sobre els capítols que estableixen els mecanismes per a la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques i en els òrgans de govern i gestió de l'Ajuntament de Barcelona (títol II, capítols de l'I al VIII): mecanismes de planificació, normatius, econòmics, de gestió i relacions del personal, de participació, de comunicació, de sistemes d'informació i recollida de dades i formatius. També sobre el títol III, que preveu les estructures d'impuls de les polítiques de gènere i, finalment, sobre el títol IV, relatiu als àmbits d'actuació de les polítiques municipals de gènere.

Considerant que abans de l'entrada en vigor del REG, i a partir de l'aprovació de la mesura de govern de la Transversalitat de gènere en l'Ajuntament de Barcelona (2015), ja s'havia avançat en diferents accions que preveu el REG, en aquest informe, sempre que sigui possible, es recullen els avenços específics assolits durant el 2019 en relació amb els realitzats durant l'any anterior (2018).

# 02

## 2. Seguiment del compliment del REG

### 2.1. Resum de l'estat de desplegament del REG

La taula següent mostra de manera sintètica l'estat del desplegament de les obligacions que estableix el **Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona**, en data 30 de gener de 2020.

- Els articles que apareixen en **verd** presenten un grau de desplegament elevat. És a dir, s'ha donat compliment a les obligacions que estableix el REG i el seu desplegament operatiu està consolidat.
- Els articles que apareixen en **taronja** tenen un grau d'implantació mitjà. És a dir, s'ha iniciat l'aplicació operativa d'algunes de les obligacions que estableixen els articles corresponents, però encara hi ha accions pendents d'implementar.
- Pel que fa als articles que apareixen en **vermell**, o bé tenen un grau d'implantació baix, o bé no se n'ha iniciat el desplegament operatiu. És a dir, la majoria de les obligacions que s'estableixen als articles en qüestió encara no s'han desenvolupat.
- Hi ha articles que apareixen en més d'un color, ja que recullen diverses obligacions amb diferents graus d'execució.
- En **gris** apareix el títol I del REG (articles 1-5), així com les disposicions finals. Aquest articulat s'obvia en el seguiment, ja que no estableix accions concretes que s'hagin d'implementar, sinó que preveu disposicions generals i finals que orienten la resta de títols del REG.

RESUM DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT - REG				
Articles	Resum del contingut	Elevat	Mitjà	Baix
1	Objecte del reglament			
2	Àmbit d'aplicació			
3	Principis generals			
4	Principi instrumental de transversalitat de gènere			
5	Àmbit d'aplicació de mecanismes d'integració de la perspectiva de gènere			
6	Plans de ciutat de polítiques de gènere			
7	Objectius de gènere en la planificació sectorial i territorial			
8	Avaluació amb perspectiva de gènere			
9	Informes d'impacte de gènere			
10	Pressupostos amb perspectiva de gènere			
11	Convocatòries d'ajuts i subvencions			
12	Contractes públics			
13	Plans d'igualtat interns			
14	Espais de participació			
15	Comunicació inclusiva			
16	Adequació de les estadístiques i estudis municipals			
17	Formació per al personal polític i gerencial			
18	Representació política i composició d'òrgans municipals			
19	Òrgan responsable de promoure la igualtat de gènere a la ciutat			
20	Òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere			
21	Unitats de transversalitat de gènere			
22	Òrgan responsable de la igualtat en les polítiques de personal			
23	Òrgan responsable de l'equitat de gènere en la política econòmica			
24	Àmbits d'actuació de les polítiques municipals de gènere			
25	Comissió de Seguiment del Reglament			
DA 1	Finançament			
DA 2	Formació en matèria de reglament			
DF 1	Normativa estatal i autonòmica			
DF 2	Desenvolupament i execució del reglament			
DF 3	Entrada en vigor			

## 2.2. Descripció de l'estat de desplegament del REG

En aquest apartat es detalla, article per article, l'estat de la **implantació i el compliment de les obligacions** que estableix el REG, en data 30 de gener de 2020. Per facilitar la lectura, en primer lloc s'introdueix un extracte del text del reglament, i posteriorment s'assenyalen les **accions executades i les pendents**, alhora que se n'indiquen els **òrgans responsables**.

### Article 6. Plans de ciutat de polítiques de gènere

1. El Pla de ciutat que defineix i impulsa les polítiques de gènere (en endavant, "el Pla") és el document en el qual es plasma periòdicament el desenvolupament i la concreció de la política municipal en matèria d'igualtat de dones i homes. Constitueix l'instrument fonamental d'actuació de l'Ajuntament de Barcelona per a l'eliminació de les desigualtats de gènere i és una eina per a la promoció de l'equitat entre dones i homes, i entre les mateixes dones.
2. El Pla ha de ser l'instrument que desplegui la transversalitat de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques municipals. [...]
3. Així mateix, el Pla ha d'elaborar-se incorporant la perspectiva LGTBI i en concordança i coordinació amb la planificació en matèria de diversitat sexual i de gènere per tal de fer front al sexisme de manera



àmplia, que subordina les dones i exclou les persones amb cossos, identitats, expressions i desitjos que estan fora de la norma de gènere.

[...]

5. Correspon a l'òrgan polític responsable de polítiques de gènere l'impuls, el seguiment i el desenvolupament dels plans, amb la col·laboració de l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere i la implicació de totes les àrees i districtes de l'Ajuntament.

[...]

7. El Pla ha d'estar vigent dins del període previst o prorrogat expressament, i ha de tenir una durada mínima de quatre anys.

[...]

9. L'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere ha d'elaborar un informe de seguiment i avaluació del Pla al final del seu període de vigència, amb indicadors d'execució i d'impacte. Aquest informe s'ha de presentar al Plenari del Consell Municipal.

#### Accions desplegadas:

- Implantació del Pla per a la justícia de gènere (2016-2020)
- Elaboració del segon informe de seguiment del Pla per a la justícia de gènere: seguiment del programa d'actuació (2018-2020)<sup>1</sup>
- Disseny de la metodologia per a l'avaluació amb perspectiva de gènere del Pla per a la justícia de gènere (2016-2020)

Òrgan responsable:	Òrgans implicats:	Òrgan executor:
Quarta Tinència d'Alcaldia: Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI (DSJGFIL)	Tot l'Ajuntament	Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal Direcció de Feminismes i LGTBI - DSJGFIL

### Article 7. Objectius de gènere en la planificació sectorial i territorial

1. Tots els plans i programes de l'Ajuntament de Barcelona han d'incorporar la igualtat de gènere com un dels objectius principals.

2. Tots els àmbits de l'organització municipal —àrees i districtes— han d'analitzar el caràcter estructural de la situació diferencial entre dones i homes en les seves línies d'actuació, planificar amb perspectiva de gènere i dur a terme accions específiques encaminades a pal·liar les desigualtats per raó de gènere.

3. L'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere ha d'acompanyar, sempre que sigui necessari, el disseny i la planificació sectorial i territorial de l'Ajuntament de Barcelona.

#### Accions desplegadas:

- Incorporació de la perspectiva de gènere en el procés d'elaboració i continguts del PAM i PAD.
- **Anàlisi dels plans municipals, (d'un total de 30 plans publicats al 2019, 15 eren pertinents al gènere):**
  - I només 4 d'aquests plans (un 26,7%) incorporen la perspectiva de gènere (tant en la recollida i presentació de dades, com en la diagnosi i en els seus

<sup>1</sup> Pla per a la justícia de gènere: seguiment del programa d'actuació 2018-2020 (octubre del 2019): [https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/116106/3/PJG\\_2016-2020-01.pdf](https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/116106/3/PJG_2016-2020-01.pdf)

objectius i actuacions). En concret:

- 1) El Pla de contractació pública sostenible de l'Ajuntament de Barcelona per al 2019.
- 2) El Pla d'educació de Ciutat Vella 2019-2023: mesura de govern.
- 3) El Pla del joc a l'espai públic de Barcelona amb horitzó 2030.
- 4) El Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona 2020-2023.

- Anàlisi dels plans municipals, (d'un total de 26 plans publicats al 2018, 17 eren pertinents al gènere):

- I només 4 d'aquests plans (un 23,5%) van incorporar la perspectiva de gènere (tant en la recollida i presentació de dades, com en la diagnosi i en els seus objectius i actuacions). En concret:

- 1) El Pla de contractació pública sostenible de l'Ajuntament de Barcelona per al 2018.
- 2) El Pla de desenvolupament econòmic d'Horta-Guinardó 2018-2022: treballem per una economia més propera.
- 3) Pla director de cooperació per a la justícia global de Barcelona: 2018-2021.
- 4) Pla d'equipaments i serveis juvenils 2018-2028.

<b>Organ responsable:</b>	<b>Organs implicats:</b>	<b>Organ executor:</b>
Totes les tinències d'alcaldia	Totes les àrees; Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal	Totes les àrees

### **Accions pendents:**

- Incorporació de la perspectiva de gènere de manera sistemàtica en tota la planificació de caràcter sectorial i territorial.
- Elaboració d'un quadern metodològic feminista que reculli directrius per incorporar la perspectiva de gènere a la normativa, als plans i als programes municipals.

<b>Organ responsable:</b>	<b>Organs implicats:</b>	<b>Organ executor:</b>
Totes les tinències d'alcaldia	Totes les àrees; Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal	Totes les àrees; Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal

## **Article 8. Avaluació amb perspectiva de gènere**

1. Els plans municipals s'han d'avaluar amb perspectiva de gènere. Aquesta avaluació ha de seguir una metodologia d'anàlisi que permeti conèixer i valorar els resultats de les polítiques públiques i les repercussions en la igualtat o desigualtat entre dones i homes que han pogut derivar-se de la seva aplicació, amb l'objectiu d'identificar i prevenir la producció, el manteniment o l'increment d'aquestes

desigualtats de gènere, tot formulant propostes de millora per a l'elaboració de plans municipals futurs, si escau.

2. Els objectius d'aquesta avaluació són els següents:

- a) Identificar els diferents resultats que la implementació de les polítiques públiques poden produir sobre dones i homes, de forma separada.
- b) Valorar si l'existència de diferències en els resultats de l'aplicació de plans municipals genera desigualtats de gènere (impacte de gènere negatiu).
- c) Proposar mecanismes de correcció, si escau.

### Accions desplegadas:

- Durant el 2019 es van dur a terme 11 avaluacions municipals, de les quals 7 eren pertinents al gènere. D'aquestes 7, només 2 avaluacions municipals (28,6%) incorporen la perspectiva de gènere. En concret: 1) Balanç final d'execució del Programa d'actuació municipal 2016-2019; 2) Informe de resultats: avaluació del Programa democràcia activa.
- Durant el 2018 es van dur a terme 14 avaluacions municipals, de les quals 13 eren pertinents al gènere. D'aquestes 13, només 5 avaluacions municipals (38,5%) incorporen la perspectiva de gènere. En concret: 1) Informe d'avaluació de l'efecte del programa Vincles en les famílies; 2) Avaluació de l'impacte del programa Agenda 21 Escolar (Escoles + Sostenibles); 3) Informe d'avaluació de l'efecte del programa Vincles en els seus usuaris; 4) "Activa't als Parcs" de Barcelona: Barcelona Salut als Barris: avaluació. 2017, i 5) Avaluació del programa Salut i Escola, Barcelona. Curs 2016-2017.
- Disseny de la metodologia per a l'avaluació amb perspectiva de gènere del Pla per a la justícia de gènere (2016-2020).

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Totes les tinències d'alcaldia	Totes les àrees; Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal	Totes les àrees

### Accions pendents:

- Implementació d'aquesta obligació de manera sistemàtica en l'avaluació de tots els plans i programes municipals.
- Elaboració de directrius metodològiques (quadern metodològic) per a la incorporació de la perspectiva de gènere en les avaluacions.

<b>Organ responsable:</b>	<b>Organs implicats:</b>	<b>Organ executor:</b>
Totes les tinències d'alcaldia	Totes les àrees; Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal	Totes les àrees

## Article 9. Informes d'impacte de gènere

1. Les propostes normatives, de pressupostos municipals, d'instruments de política fiscal municipal (ordenances fiscals, taxes i preus públics) i de planejament urbanístic s'acompanyaran d'informes d'impacte de gènere, elaborats amb metodologia d'anàlisi que permeti conèixer i fer una avaluació prospectiva de les repercussions en la igualtat o desigualtat entre dones i homes que poden derivar-se de la seva aprovació, amb l'objectiu d'identificar i prevenir la producció, el manteniment o l'increment d'aquestes desigualtats de gènere, tot formulant propostes de modificació del projecte, si escau.

[...]

3. L'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona ha d'encarregar-se de l'elaboració dels informes d'impacte de gènere especificats en el punt 9.1, a excepció dels informes d'impacte de gènere sobre planejament urbanístic, que seran elaborats per l'òrgan municipal competent en matèria d'urbanisme, amb la supervisió i suport de l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere.

[...]

5. Els òrgans responsables de l'impuls de propostes normatives i d'instruments municipals de planificació econòmica i fiscal que s'acompanyin amb informes d'impacte de gènere negatiu han de lliurar un informe justificatiu a la Comissió de Seguiment que inclogui un pla temporalitzat per revertir els efectes negatius de la seva aplicació.

### Accions desplegadas:

- Definició del circuit municipal per al compliment de l'obligació d'elaboració d'informes d'impacte de gènere de la normativa de l'Ajuntament de Barcelona (Departament de Transversalitat de Gènere - Secretaria Técnicojurídica de la Gerència de Recursos).

- **Durant l'any 2019, s'ha avaluat l'impacte de gènere de noves propostes normatives i d'instruments de política fiscal municipal (ordenances fiscals, taxes i preus públics). En concret, s'han elaborat els informes següents:**

- **11 informes d'impacte de gènere (IIG) preliminars.** El resultat d'aquests informes preliminars ha estat aquest: 5 projectes normatius van tenir una valoració positiva; 5 van tenir una valoració negativa; i 1 no era pertinent al gènere.

- **11 informes d'impacte de gènere definitius. Dels IIG definitius: 10 normes han tingut valoració positiva, i 1, negativa.** En concret:

- **Transformadors de desigualtats de gènere (valoració positiva):**

- 1) Decret d'Alcaldia pel qual es garanteix el dret de les persones transsexuals i transgènere i les persones intersexuals a ser tractades i anomenades d'acord amb el nom i el gènere amb els quals s'identifiquen.

- 2) Decret d'ordenació de les mesures alternatives substitutòries de les sancions.

- 3) Reglament de funcionament del Consell Municipal de Cooperació Internacional.

- 4) Ordenança relativa a la restricció de la circulació (zona de baixes emissions).

- 5) Reglament del Consell de la Formació Professional de la ciutat de Barcelona.

- 6) Modificació de l'Ordenança de prestacions patrimonials de cementiris per a l'exercici 2020.

- 7) Ordenança fiscal sobre la taxa del servei de recollida de residus municipals generats en els domicilis particulars.

- 8) Preus públics 2020 de sectors.

- 9) Ordenances fiscals 2020.

- 10) Preus públics 2020 d'equipaments de districtes.

▪ **Reproductors de desigualtats de gènere (valoració negativa):**

11) Reglament que estableix la forma telemàtica obligatòria per a les persones físiques en la presentació de sol·licituds o documents adreçats a l'Ajuntament de Barcelona relatius a la Convocatòria ordinària mitjançant concurrència competitiva per a la concessió de subvencions per dur a terme projectes, activitats i serveis de districte i de ciutat.

• **Durant el 2018** també es va avaluar l'impacte de gènere de propostes normatives, del pressupost municipal 2018, i d'instruments de política fiscal municipal (ordenances fiscals, taxes i preus públics).

○ **2 informes d'impacte de gènere (IIG) preliminars.** Els 2 projectes normatius van tenir una valoració positiva.

○ **10 informes d'impacte de gènere definitius.** Dels IIG definitius: 8 normes han tingut valoració positiva; 1, negativa, i 1 no era pertinent al gènere.

• Reunions de treball del Departament de Transversalitat de Gènere amb el Departament de Model Urbà i la Direcció de Serveis de Planejament per al disseny de la metodologia d'impacte de gènere sobre planejament urbà.

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Totes les tinències	Tot l'Ajuntament	Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal; Direcció de Serveis de Planejament - Ecologia Urbana

**Accions pendents:**

• Metodologia per a l'elaboració d'informes d'impacte de gènere sobre planejament urbanístic.

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Quarta Tinència d'Alcaldia: Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI	Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal	Direcció de Serveis de Planejament - Ecologia Urbana
Segona Tinència d'Alcaldia: Àrea d'Ecologia, Urbanisme, Infraestructures i Mobilitat		

## Article 10. Pressupostos amb perspectiva de gènere

1. L'Ajuntament de Barcelona ha d'incorporar la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressupostos municipals per evitar el biaix per raó de gènere. Amb aquesta finalitat les propostes pressupostàries s'han d'elaborar amb perspectiva de gènere, fent visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones, i integrant els objectius de gènere en els de la pressupostació orientada als resultats. L'Ajuntament ha de consignar i especificar anualment en els pressupostos els recursos econòmics destinats a l'exercici de les funcions i a l'execució d'aquest reglament seguint el que estableix la disposició addicional primera.

### Accions desplegadas:

- Elaboració d'un **Informe d'impacte de gènere dels pressupostos municipals 2020:**

**Aquest informe analitza el 46,35%** (és a dir, **1.111.926.975,76 euros**) **del total de les despeses corrents del pressupost de l'Ajuntament de Barcelona** per a l'any 2020 (que és de **2.399.191.755,99 euros**). Les principals conclusions són les següents:

- **Impacte de gènere per programes:** el **85,45% dels programes analitzats** (47 programes) **són transformadors de desigualtats**, i només un 3,64% (2 programes) són reproductors de desigualtats.
- **Impacte de gènere de la despesa de personal:** atenent els resultats de l'anàlisi de despesa de personal, es pot concloure que és reproductora de desigualtats amb un impacte de gènere molt negatiu. Les dones són un 35,85% de les persones que treballen a l'Ajuntament i reben un 33,37% del pressupost en capítol 1. Per contra, els homes representen el 64,25% de la plantilla i, en canvi, reben el 66,63% del pressupost. Així, tot i que **la situació ha millorat en relació amb els resultats que s'obtenien a l'Informe d'impacte de gènere del pressupost 2018**, hi continua havent un desajust de 2,48 punts percentuals entre la presència de les dones a la plantilla i el percentatge de pressupost de personal que reben.
- **Distribució del pressupost segons l'impacte de gènere:** un total de 649.804.591,05 euros, un **88,71% del pressupost analitzat, és transformador de desigualtats.**

### Òrgan responsable:

Primera Tinència d'Alcaldia: Àrea d'Economia, Treball, Competitivitat i Hisenda

### Òrgans implicats:

Gerència de Pressupostos i Hisenda; Gerència d'Àrea d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica

### Òrgan executor:

Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal

## Article 11. Convocatòries d'ajuts i subvencions

1. Les convocatòries d'ajuts i subvencions han d'incloure mecanismes que valorin aquelles entitats, associacions i organitzacions que integrin la perspectiva de gènere en el seu funcionament intern o que duguin a terme accions adreçades a la consecució de la igualtat de gènere de manera transversal, amb les condicions establertes en l'article 11 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

2. En l'atorgament de subvencions i ajuts s'ha d'incorporar com a requisit essencial o com a criteri de valoració, quan per l'objectiu o característiques dels mateixos ajuts o subvencions sigui un aspecte rellevant o diferencial, el compliment dels aspectes següents:

- a) Desagregar per sexe les dades de les persones beneficiàries del projecte i de les persones treballadores de l'entitat, associació o organització.
- b) El grau de compromís amb la igualtat entre dones i homes, tant pel que fa a la composició dels òrgans directius com en relació amb les activitats que volen desenvolupar.
- c) Es valorarà positivament la incorporació de la perspectiva de gènere en el contingut del projecte que es vulgui desenvolupar, tenint en compte les especificitats pròpies de cada àmbit.
- d) El fet que l'entitat, associació o organització tingui un pla d'igualtat entre dones i homes es considerarà com un element imprescindible quan existeixi una obligació legal d'adoptar aquest pla, i com un element positiu de valoració quan l'entitat no hi estigui obligada legalment, però en tingui.
- e) El fet que les entitats, associacions o organitzacions disposin d'un protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe es valorarà positivament, sempre que l'entitat no hi estigui obligada legalment, però disposi d'aquest protocol.
- f) El fet que l'entitat tingui un protocol de prevenció i actuació en casos de discriminació per diversitat sexual i de gènere es considerarà un element positiu en la valoració.
- g) Es valorarà que l'entitat estigui compromesa amb la promoció i l'increment de les dones en llocs de responsabilitat mitjançant la millora de les seves habilitats directives.

### Accions desplegadas:

- **Nombre de convocatòries d'ajuts i subvencions que incorporen criteris de gènere (2019):**
  - **Convocatòria general en totes les modalitats.** La convocatòria general abasta la gran majoria de les subvencions municipals a través d'aquestes modalitats: Cultura; Esports; Educació; Salut i cures; Gent gran; Dones; Adolescència i joventut; Infància; Democràcia activa i participació ciutadana; Acció comunitària i associacionisme; Immigració-acollida i refugi; Civisme i convivència; Foment d'activitats organitzatives; Comerç de proximitat i promoció econòmica; Persones amb discapacitat o diversitat funcional; Innovació democràtica; Usos del temps; Afers religiosos; Ecologia, urbanisme, mobilitat, i drets dels Animals; Consum; Atenció a persones sense llar; LGTBI; Drets de ciutadania; Promoció de la perspectiva intercultural; i Cultura i educació.
  - **Convocatòria del Programa de cooperació per a la justícia global en les seves dues modalitats:** Programa de cooperació per a la justícia global a ciutats específiques, i Programa de cooperació en educació per a la justícia global.
  - **Convocatòria de promoció i reforç de l'economia social i solidària.**
  - **Convocatòria de projectes puntuals de l'ICUB.**
- Durant el 2018 es van convocar les mateixes convocatòries d'ajuts i subvencions que ja incorporaven els criteris de gènere.
- **Nombre de sessions informatives sobre ajuts i subvencions:** 27 en total, 17 en la convocatòria del 2019 i 10 en la del 2020.

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Totes les tinències d'alcaldia	Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal Gerència de Recursos	Oficina Central de Subvencions; Departament de Transversalitat de Gènere; tot l'Ajuntament



## Article 12. Contractes públics

1. L'Ajuntament de Barcelona ha de promoure la igualtat entre dones i homes en l'execució de les seves tasques i en el compliment de les seves obligacions, tant si les duu a terme de manera directa com indirecta, mitjançant la licitació de contractes municipals d'obres, de subministrament i de serveis. Amb aquesta finalitat, les contractacions municipals han de comportar l'obligació per a la persona física o jurídica adjudicatària del contracte d'assegurar la promoció de la igualtat de gènere, en els termes que estableix l'article 10 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

2. Sempre que sigui possible per la naturalesa del contracte i estigui justificat pel nombre de persones contractades, les característiques del sector o l'objecte, els contractes municipals han d'incorporar de manera obligatòria i com a condició d'execució clàusules socials orientades a fomentar la igualtat de gènere entre les persones implicades en l'execució del contracte. Aquestes clàusules seran relatives a l'obligatorietat d'implantar mesures de foment de la igualtat, d'aplicar mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, de garantir l'ús d'una comunicació inclusiva, d'aplicar mecanismes que facilitin la conciliació corresponsable i la paritat entre homes i dones que podrà afectar el conjunt de les persones que executen el contracte o determinats perfils o categories.

3. En compliment de l'article 71.d de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic (LCSP), s'estableix la prohibició de contractar amb aquelles empreses que, tot i estar obligades a tenir un pla d'igualtat d'acord amb el que disposa l'article 45 de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, no en tinguin cap.

4. D'acord amb el que estableix l'article 74 de l'LCSP, sempre que hi hagi vinculació amb l'objecte del contracte i sigui proporcional, es requerirà com a mitjà acreditatiu de solvència professional o tècnica la formació en matèria d'igualtat de gènere del personal responsable d'executar la prestació.

5. D'acord amb l'article 145.2 de l'LCSP, els plecs de clàusules administratives particulars poden incloure criteris d'adjudicació orientats a fomentar la igualtat de gènere en l'execució del contracte, com ara disposar de plans d'igualtat en el cas de les empreses que no hi estiguin obligades per llei, el foment de la contractació femenina o la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. També es poden valorar la qualificació i experiència en matèria d'igualtat de gènere del personal adscrit al contracte quan pugui afectar de manera significativa la qualitat de l'execució.

6. Tal com estableix l'article 147 de l'LCSP, els òrgans de contractació poden establir criteris de desempat en els casos en què, després de l'aplicació dels criteris d'adjudicació, es produeixi un empat entre dues o més ofertes. Entre aquests criteris es poden incloure les proposicions presentades per les empreses que, al venciment del termini de presentació d'ofertes, tinguin un percentatge més alt de dones contractades.

7. L'Ajuntament de Barcelona ha de vetllar pel compliment de les clàusules establertes així com de les obligacions legals en matèria d'igualtat de gènere dels i les contractistes i subcontractistes. Amb aquesta finalitat, ha d'establir mecanismes d'avaluació i seguiment que assegurin el compliment efectiu d'aquestes obligacions i oferir eines d'assessorament en igualtat de gènere a les empreses contractistes.

8. En la documentació justificativa del compliment de les clàusules, les empreses adjudicatàries han de facilitar totes les dades relatives a persones usuàries, treballadores i proveïdores desagregades per sexe. L'Ajuntament ha d'assegurar que tots els materials i suports municipals dissenyats per obtenir aquesta informació s'adeqüen a aquest requeriment.

9. Així mateix, les empreses contractistes han de facilitar informació relativa a la bretxa salarial de gènere entre el personal adscrit a l'execució del contracte i, a títol informatiu, del conjunt de la plantilla. L'Ajuntament proporcionarà l'assessorament i les eines necessàries per garantir el compliment d'aquesta obligació.

### Accions desplegadas:

- Actualment hi ha 9 clàusules d'igualtat, de les quals 3 són noves (formació en gènere, recollida de dades desagregades per sexe i foment de la contractació femenina) i s'han incorporat al Pla de contractació pública sostenible 2019.
- **Nombre de clàusules en contractes formalitzats durant el 2019: 325 en total.**
  - S'han incorporat 91 clàusules de **comunicació inclusiva**.
  - S'han incorporat 83 clàusules del **Pla d'igualtat**.
  - S'han incorporat 53 clàusules de **Mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe**.
  - S'han incorporat 42 clàusules de **Conciliació corresponsable del temps**.



**laboral, familiar i personal.**

- S'han incorporat 37 clàusules de **Paritat entre homes i dones en els perfils i categories professionals.**
- S'han incorporat 19 clàusules **d'Igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones LGTBI.**

- Durant el 2019, només 3 contractes públics han incorporat 6 clàusules de gènere; 11 contractes n'han incorporat 5; 23 contractes n'han incorporat 4; 14 contractes n'han incorporat 3; 26 contractes n'han incorporat 2, i 62 contractes n'han incorporat 1. Les clàusules més incorporades són la de comunicació inclusiva, seguida de la del Pla d'igualtat.
- **Nombre de clàusules en contractes formalitzats durant el 2018: 208 en total.**
  - Es van incorporar 62 clàusules de **comunicació inclusiva.**
  - Es van incorporar 39 clàusules del **Pla d'igualtat.**
  - Es van incorporar 28 clàusules de **mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.**
  - Es van incorporar 11 clàusules de **conciliació corresponsable del temps laboral, familiar i personal.**
  - Es van incorporar 35 clàusules de **paritat entre homes i dones en els perfils i categories professionals.**
  - Es van incorporar 33 clàusules **d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones LGTBI.**
- Implantació del SICE, nova aplicació informàtica per a la contractació electrònica.
- Creació d'un espai de coordinació tècnica de clàusules socials, ambientals i d'innovació on estan representades la Direcció de Contractació i tots els departaments implicats en l'aplicació d'aquestes clàusules.
- Creació un servei d'assessorament intern sobre l'aplicació de les clàusules de gènere.

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Primera Tinència d'Alcaldia: Àrea d'Economia, Treball, Competitivitat i Hisenda	Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal; Gerència d'Àrea d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica	Direcció de Serveis de Coordinació de Contractació Administrativa - Direcció d'Empreses, Entitats Municipals i Recursos

**Accions pendents:**

- Generalització de les clàusules de gènere en tota la contractació municipal.

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Primera Tinència d'Alcaldia: Àrea d'Economia, Treball, Competitivitat i Hisenda	Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal	Direcció de Coordinació de la Contractació Pública - Gerència d'Economia

## Article 13. Plans d'igualtat de dones i homes del grup municipal de l'Ajuntament de Barcelona

1. Tal com disposen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en el capítol III, i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en els articles 6.f i 15, **el grup municipal de l'Ajuntament de Barcelona (Ajuntament de Barcelona, organismes autònoms, societats mercantils i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament en el present o de futura creació o vinculació) ha de disposar d'un pla d'igualtat de dones i homes adreçat al personal que hi presta serveis** amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva dels principis establerts en aquest reglament i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés a l'Administració municipal i les condicions de treball relatives a la promoció i carrera professional; a la gestió del temps de treball; a les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar; a la formació, i a les condicions retributives. Igualment s'ha d'adreçar a l'objectiu d'assolir en tots els àmbits interns la comunicació inclusiva, la prevenció i actuació en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

2. Tots els plans d'igualtat de dones i homes s'han d'inscriure en el registre oficial REGCON o en el registre que en el seu cas el substitueixi amb els mateixos efectes, i tindran condició d'acord de negociació col·lectiva.

3. L'Ajuntament de Barcelona té l'obligació, en les polítiques de recursos humans, de treballar per la igualtat de gènere seguint els criteris d'actuació establerts per a les administracions públiques en la Llei 3/2007 i en la Llei 17/2015:

- Impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció i valoració.

- Incloure en els temaris d'accés a l'ocupació pública continguts relatius a les normatives d'igualtat i de violència masclista.

- Adoptar formació bàsica en igualtat de dones i homes.

- Analitzar els llocs de treball per valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per erradicar les diferències salarials.

- Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

- Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els àmbits d'actuació respectius.

També ha de vetllar pel compliment dels plans d'igualtat de dones i homes vigents, i de tots els plans d'igualtat d'organismes autònoms, societats mercantils i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament en el present o de futura creació o vinculació. En aquest sentit, l'Ajuntament es reservarà les accions que li corresponguin per complir o fer complir els principis del present reglament.

### Accions desplegades:

- Avaluació del II Pla d'igualtat intern: Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament de Barcelona 2015-2019.
- Aprovació del III Pla d'igualtat intern: "Pla d'igualtat entre dones i homes 2020-2023 de l'Ajuntament de Barcelona" (aprovat el 20 de desembre de 2019).

Òrgan responsable:	Òrgans implicats:	Òrgan executor:
Alcaldia; Primera Tinència d'Alcaldia: Àrea d'Economia, Treball, Competitivitat i Hisenda	Tot l'Ajuntament	Departament d'Igualtat - Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu

### Accions pendents:

- Implementació del III Pla d'igualtat intern.
- Pla de treball per al desplegament d'aquest article en totes les empreses municipals.

<b>Òrgan responsable:</b> Alcaldia; Primera Tinència d'Alcaldia: Àrea d'Economia, Treball, Competitivitat i Hisenda	<b>Òrgans implicats:</b> Departament d'Igualtat - Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu; Gerència Municipal	<b>Òrgan executor:</b> Tot l'Ajuntament; totes les empreses municipals
--	--	---

## Article 14. Espais de participació

1. En compliment del que disposa l'article 6 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, l'Ajuntament de Barcelona reconeix la importància de la participació social en les polítiques per a la igualtat de gènere i ha d'adoptar les mesures necessàries per fer-la efectiva, sobretot pel fa a la dinamització del teixit associatiu i a la valoració de les aportacions que fan les associacions i els col·lectius de dones, el moviment feminista i grups o entitats organitzats per la igualtat de gènere.
2. L'Ajuntament de Barcelona ha de garantir i impulsar l'exercici del dret a la participació tal com estableix el Reglament de participació ciutadana, aprovat el 6 d'octubre de 2017. A aquests efectes, ha de promoure els canals i instruments suficients, oberts i flexibles, i adequats als usos del temps, aptes per a la màxima i més diversa i àmplia participació; ha d'eliminar els obstacles que la dificultin o impedeixin, articulant mitjans singulars per arribar a les persones que per les seves circumstàncies personals o socials puguin tenir més dificultats, i ha de facilitar la intervenció ciutadana en els processos de presa de decisions polítiques.
3. Igualment, l'Ajuntament ha de fer efectiu el dret a la participació en condicions d'igualtat, en els termes que es recullen en el Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre.
4. De manera específica, l'Ajuntament de Barcelona ha de tenir en compte el Consell de les Dones de Barcelona i els consells de districte, regulats pels seus propis reglaments, com a òrgans de consulta i participació de la política municipal per a la igualtat, en què participen persones, entitats ciutadanes, entitats feministes i associacions que treballen per la igualtat entre dones i homes. L'Ajuntament també ha de tenir en compte els grups polítics i actors socials de la ciutat de Barcelona per elaborar i consensuar propostes que facin efectiu el principi d'igualtat de dones i homes en les entitats barcelonines i en tots els àmbits de la vida política, econòmica, cultural, educativa i social de Barcelona.
5. La composició dels òrgans de participació municipals, tal com estableix l'article 40.4 del Reglament de participació ciutadana, ha de tendir a la paritat. Les mesures de representació paritària no tenen efecte per als òrgans constituïts per a la promoció dels drets i interessos d'un dels dos sexes.

### Accions desplegadas:

- Incorporació de la perspectiva de gènere en els processos participatius del PAM i el PAD.
- Incorporació de la perspectiva de gènere en el Decidim.
- Elaboració d'informes d'impacte de gènere dels reglaments de funcionament dels òrgans de participació sectorial (consells municipals).
- Acord marc de contractació de serveis de dinamització de processos participatius de l'Ajuntament de Barcelona amb mesures de contractació pública sostenible: Al punt 6.11 dels plecs tècnics es diu "participació amb perspectiva de gènere" (setembre del 2019).
- Treball entre la Direcció de Serveis de Democràcia Activa i el Departament de Transversalitat de Gènere per a la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en els òrgans de participació sectorial.

<b>Òrgan responsable:</b> Sisena Tinència	<b>Òrgans implicats:</b> Departament de	<b>Òrgan executor:</b> Direcció de Serveis
--	--	---

d'Alcaldia: Cultura, Educació, Ciència i Comunitat; Regidoria de Participació.	Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal	de Democràcia Activa; Tot l'Ajuntament
--	--	--

## Article 15. Comunicació inclusiva

1. La documentació escrita, gràfica i audiovisual, l'atenció personal i els mitjans de comunicació, incloent-hi els digitals i els comptes de les xarxes socials, elaborats per l'Ajuntament de Barcelona o subcontractats a tercers, han d'emprar un llenguatge inclusiu i han de fer un ús no sexista del llenguatge.
2. El Govern municipal ha de garantir la visibilització equitativa de dones i homes en els anuncis, campanyes, materials o mecanismes de comunicació —excepte en els casos en què s'adrecin exclusivament a un sexe o l'altre de manera justificada—. Així mateix, es promourà la visibilització de la diversitat sexual i de gènere en la comunicació municipal.
3. El Govern municipal ha de garantir que no s'utilitzaran els espais publicitaris municipals amb peces de comunicació que discriminin per raó de sexe, ni tampoc per a la difusió de publicitat il·lícita, de conformitat amb el que estableix la legislació general de publicitat i de comunicació institucional. De la mateixa manera, l'Ajuntament no ha d'autoritzar l'exhibició d'anuncis publicitaris als suports que requereixin autorització municipal si mostren una falta de respecte a les persones per raó de gènere o diversitat sexual. Amb aquesta finalitat, en casos de complexitat s'ha d'establir un comitè de valoració format per personal de l'Ajuntament, persones expertes i el Consell de les Dones.
4. En els eventuais contractes de serveis que es puguin concertar per a la realització de comunicacions escrites, gràfiques o audiovisuals i en les bases de convocatòries de premis i distincions, beques o concursos, s'inclouran les previsions oportunes per tal de complir els deures establerts en el present article.

### Accions desplegades:

- Elaboració de la Guia de comunicació inclusiva (juny del 2019).

Òrgan responsable:	Òrgans implicats:	Òrgan executor:
Primera Tinència d'Alcaldia: Àrea d'Economia, Treball, Competitivitat i Hisenda	Gerència d'Àrea d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica; Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal	Direcció de Comunicació - Gerència de Recursos

## Article 16. Adequació de les estadístiques i estudis municipals

1. Per tal de fer efectives les normes contingudes en aquest reglament i garantir la integració de la perspectiva de gènere en la seva activitat ordinària, d'acord amb l'article 56 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, l'Ajuntament de Barcelona, mitjançant els departaments i serveis de l'Ajuntament de Barcelona, ha de fer el següent:
  - a) Incorporar sistemàticament la variable de sexe en la recollida de dades dels serveis i òrgans municipals, enquestes i estadístiques que duguin a terme i, quan sigui pertinent i viable, les variables d'identitat o expressió de gènere i orientació sexual.
  - b) Establir nous indicadors estadístics que permetin conèixer millor les diferències en els rols socials, les necessitats, les condicions, els valors i les aspiracions de dones i homes en cada situació, circumstància i estadi de vida, i incloure aquests indicadors en les operacions estadístiques.

- c) Dissenyar mecanismes i introduir indicadors estadístics per millorar el coneixement de la incidència d'altres variables (com ara l'origen, l'edat, el nivell econòmic, la discapacitat, etc.) que siguin generadores de discriminacions múltiples en els diferents àmbits d'intervenció.
- d) Explotar les dades de què es disposi amb l'objectiu de conèixer les situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.
- e) Revisar i, si és necessari, adequar les definicions estadístiques existents per contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipatge negatiu de determinats col·lectius.
- f) Dur a terme cada quatre anys una enquesta representativa de ciutat i per districtes de victimització per violència masclista.
- g) Impulsar estudis i enquestes que visibilitzin la situació laboral de dones i homes a la ciutat i per districtes, incloent-hi el treball domèstic i de cures. [...]

### Accions desplegadas:

- Incorporació sistemàtica de la variable de sexe en la recollida de dades dels serveis i òrgans municipals.

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Primera Tinència d'Alcaldia: Àrea d'Economia, Treball, Competitivitat i Hisenda	Tot l'Ajuntament	Oficina Municipal de Dades - Gerència Municipal Tot l'Ajuntament
Tercera Tinència d'Alcaldia: Àrea d'Agenda 2030, Transició Digital, Esports, Coordinació Territorial i Metropolitana		

### Accions pendents:

- Uniformitzar formularis de recollida de dades: quant a la desagregació de dades per sexe, s'està treballant per a la inclusió de la sol·licitud de sexe/gènere en tots els formularis de l'Ajuntament de Barcelona i l'Institut Municipal d'Hisenda (IMH).
- Dur a terme cada quatre anys una enquesta representativa de ciutat i per districtes de violència masclista, en col·laboració amb la Generalitat de Catalunya. La seva planificació està pendent de la coordinació amb la Generalitat.

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Primera Tinència d'Alcaldia: Àrea d'Economia, Treball, Competitivitat i Hisenda	Direcció de Feminismes i LGTBI; Gerència Municipal; Secretaria Tot l'Ajuntament	Oficina Municipal de Dades - Gerència Municipal; IMI Tot l'Ajuntament
Tercera Tinència d'Alcaldia: Àrea d'Agenda 2030, Transició Digital, Esports, Coordinació Territorial i Metropolitana		

## Article 17. Formació per al personal polític i gerencial

1. Pel que fa a formació en igualtat de gènere i d'acord amb el que preveu l'article 6 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i a fi de permetre la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l'actuació administrativa, el Govern municipal ha de garantir formació suficient, de qualitat i amb caràcter obligatori, en el primer any de cada mandat, a tot el personal polític i gerencial en matèria d'igualtat de dones i homes. Els continguts hauran de ser aprovats per l'òrgan responsable de promoure la igualtat de gènere a la ciutat.

### Accions desplegadas:

- Formació personal gerencial: s'ha programat un cicle formatiu entre el desembre del 2019 i el juny del 2020.
- Formació d'equip de govern i comissionades: s'ha programat un cicle formatiu que s'impartirà el primer semestre del 2020.
- Formació de personal assessor i conselleres tècniques (districte): s'ha programat un cicle formatiu que s'impartirà el primer semestre del 2020.

Òrgan responsable:	Òrgans implicats:	Òrgan executor:
Quarta Tinència d'Alcaldia: Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI.	Direcció de Feminismes i LGTBI; Direcció de Serveis de Comunicació Interna, Desenvolupament i Atenció al Personal - Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu	Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal

### Accions pendents:

- Formació adreçada a regidors i regidores que no formen part de l'equip de govern: en procés de planificació.

Òrgan responsable:	Òrgans implicats:	Òrgan executor:
Quarta Tinència d'Alcaldia: Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI	Direcció de Feminismes i LGTBI; Direcció de Serveis de Comunicació Interna, Desenvolupament i Atenció al Personal - Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu	Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal

## Article 18. Representació política i composició d'òrgans municipals

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



2. Segons el present reglament, i d'acord amb la normativa vigent, s'entén com a representació paritària la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera un 60% del conjunt de persones a què es refereix ni tampoc no es troba per sota d'un 40%, i que ha de tendir a assolir un 50% de persones de cada sexe.
3. La representació o composició paritària s'ha de produir en els òrgans col·legiats, els càrrecs de lliure nomenament (inclosos els càrrecs gerencials), el personal eventual (especialment assessors/ores i comissionats/ades), la composició de tot tipus de jurats de selecció i atorgament de premis i distincions, consells i òrgans de participació.
4. La representació o composició paritària s'ha de garantir en tots els òrgans en què la designació de les persones membres sigui directa.
5. Excepcionalment, i amb l'informe favorable de la Comissió de Seguiment del present reglament, es podrà justificar la no aplicació del criteri de representació equilibrada en els casos següents:
- a) Quan hi hagi una representació de dones superior a un 60% i aquesta representació es consideri concordant amb l'objectiu de corregir la situació de desigualtat històrica que han patit les dones com a conseqüència de la seva infrarepresentació en els àmbits de presa de decisions.
- b) Quan es tracti d'òrgans en els quals la designació de les persones integrants sigui indirecta o es faci en funció del càrrec, o quan aquesta designació la facin diverses institucions o organitzacions. En aquest cas, el criteri de representació equilibrada s'intentarà aplicar en la mesura del possible.
6. Totes les excepcions s'han de justificar de manera objectiva i raonable davant la Comissió de Seguiment del Reglament, que les valorarà i les farà públiques.

### Accions desplegadas:

La representació política i la composició dels òrgans municipals el 2019 és la següent:

- Representació en càrrecs electes: 20 dones (48,8%) / 21 homes (51,2%).
- Representació en comissionats/ades: 3 dones (42,9%) / 4 homes (57,1%).
- Representació en gerències de l'Ajuntament i instituts: 19 dones (50%) / 19 homes (50%).
- Representació en gerències i direccions d'empreses, consorcis, associacions i fundacions: 10 dones (41,7%) / 14 homes (58,3%).
- Representació en el personal eventual (assessors/ores): 44 dones (43,6%) / 57 homes (56,4%).
- Representació en els jurats de selecció de premis i distincions: de manera agregada, els jurats tenen una composició paritària (51% dones / 49% homes).<sup>2</sup>
- Consells i òrgans de participació. Els reglaments de funcionament i composició d'aquests òrgans estan incorporant articles per garantir la seva composició paritària en termes de gènere.

El 2018 (dades corresponents al mandat anterior):

- Representació en càrrecs electes: 21 dones (51,2%) / 20 homes (48,8%).
- Representació en comissionats/ades: 4 dones (33%) / 8 homes (66%).
- Representació en gerències de l'Ajuntament i instituts: 9 dones (27%) / 25 homes (73%).
- Representació en gerències i direccions d'empreses, consorcis, associacions i fundacions: 12 dones (36%) / 21 homes (64%).
- Representació en els jurats de selecció de premis i distincions: de manera agregada, els jurats tenen una composició paritària (51% dones / 49% homes).

<b>Organ responsable:</b>	<b>Organs implicats:</b>	<b>Organ executor:</b>
Alcaldia; Totes les tinències	Tot l'Ajuntament	Alcaldia; Totes les tinències

<sup>2</sup> Informe "Premis i distincions de l'Ajuntament de Barcelona (2018): anàlisi amb perspectiva de gènere", febrer del 2019.

d'alcaldia		d'alcaldia
------------	--	------------

**Accions pendents:**

- Millorar la representació paritària en gerències i direccions d'empreses, consorcis, associacions i fundacions, així com en el personal eventual.

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Alcaldia; Totes les tinències d'alcaldia	Tot l'Ajuntament	Alcaldia; Totes les tinències d'alcaldia

**Article 19. Òrgan responsable de promoure la igualtat de gènere a la ciutat**

1. L'Ajuntament de Barcelona ha de vetllar per la igualtat i el desenvolupament d'estratègies i actuacions que tinguin la finalitat d'aconseguir una igualtat real i efectiva entre dones i homes, i entre totes les dones, a fi d'evitar situacions de desigualtat i violències des d'una perspectiva interseccional.
2. L'Ajuntament de Barcelona ha de disposar d'un òrgan responsable de gestionar una xarxa de serveis i recursos d'informació, assessorament, formació i atenció per a les dones. Així mateix, aquest òrgan ha de tenir com a finalitat la sensibilització en matèria de gènere, la promoció personal i social de les dones i la lluita contra qualsevol discriminació i violència masclista. Finalment, aquest òrgan ha de disposar del personal i recursos necessaris per al bon desenvolupament de les funcions que estableix el present reglament.

**Accions desplegades:**

- Actualment aquest òrgan és la Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI, formada per 3 departaments: Departament d'Atenció i Acol·lida per Violència Masclista; Departament d'Informació i d'Atenció a Dones, i Departament de Promoció de Drets de les Dones i LGTBI

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Alcaldia; Quarta Tinència d'Alcaldia: Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI	Gerència d'Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI; Gerència Municipal	Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI

**Article 20. Òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere**

En compliment del que disposa l'article 6.d de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, l'Ajuntament de Barcelona ha de crear i adequar els mecanismes necessaris per integrar la perspectiva de gènere en les seves actuacions polítiques. Atenent aquest mandat, l'Ajuntament de Barcelona ha de disposar d'un òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere, amb el personal i els recursos necessaris per al bon desenvolupament de la seva missió, amb la responsabilitat executiva i tècnica d'impulsar aquesta estratègia al conjunt de l'Ajuntament, tant en l'àmbit de la ciutat com dels districtes, en coordinació amb l'òrgan responsable de promoure la igualtat de gènere a la ciutat, i sota la direcció política del càrrec electe que tingui encomanades les funcions en matèria de polítiques de gènere.



**Accions desplegadas:**

- Actualment aquest òrgan és el Departament de Transversalitat de Gènere. S'està creant la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, de rang organitzatiu superior i dependent de la Gerència Municipal.

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Alcaldia; Quarta Tinència d'Alcaldia: Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI	Gerència Municipal	Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal

**Article 21. Unitats de transversalitat de gènere**

1. Totes les àrees i districtes, així com els organismes autònoms, les empreses públiques, i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament de Barcelona, han de tenir personal municipal amb formació en matèria de polítiques públiques d'igualtat de gènere. Aquest personal ha de ser referent en aquest àmbit i s'encarregarà de garantir l'aplicació de la transversalitat de gènere.

2. Aquest personal referent ha de disposar de capacitació i formació en igualtat de gènere i haurà d'implantar les mesures d'igualtat en les tasques de l'Administració. Participarà sobretot en la diagnosi, l'aplicació, l'avaluació i el seguiment de totes les polítiques públiques sectorials i territorials i, de manera rellevant, en les polítiques i els projectes específics que s'orientin a l'assoliment de la igualtat.

**Accions pendents:**

- Actualment s'està dissenyant el model de desplegament de les unitats de transversalitat a les àrees i els districtes, i s'està valorant en el marc del nou Pla de recursos humans de l'Ajuntament.

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Primera Tinència d'Alcaldia: Àrea d'Economia, Treball, Competitivitat i Hisenda	Gerència Municipal	Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu

**Accions pendents:**

- Creació i provisió de les unitats de transversalitat de gènere a les àrees i els districtes.

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Primera Tinència d'Alcaldia: Àrea d'Economia, Treball, Competitivitat i Hisenda	Gerència Municipal	Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu

## Article 22. Òrgan responsable de la igualtat de gènere en les polítiques de personal de l'Ajuntament de Barcelona

1. L'Ajuntament de Barcelona ha de vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en totes les polítiques de personal que afectin els empleats i les empleades municipals. Igualment ha de potenciar les actuacions i l'adopció efectiva de les mesures acordades pels òrgans paritaris, Administració i sindicats legítims, dins el desenvolupament dels plans d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones; amb aquesta finalitat ha de disposar d'un òrgan responsable de recursos humans que impulsi la política d'igualtat entre dones i homes. Aquest òrgan ha de tenir el personal i els recursos necessaris per al bon desenvolupament de la seva missió.

### Accions desplegadas:

- Actualment aquest òrgan és el Departament d'Igualtat de la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu.

Òrgan responsable:	Òrgans implicats:	Òrgan executor:
Primera Tinència d'Alcaldia: Àrea d'Economia, Treball, Competitivitat i Hisenda	Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu	Departament d'Igualtat; Direcció de Serveis de Gestió i Relacions Laborals

## Article 23. Òrgan responsable d'impulsar l'equitat de gènere en la política econòmica

1. L'Ajuntament de Barcelona ha de vetllar per una organització econòmica més justa i sostenible entre dones i homes, atenent els usos del temps, el dret a cuidar i ser cuidat o cuidada, i el foment d'una ocupació de qualitat sense desigualtats de gènere. Aquest òrgan ha de tenir el personal municipal i els recursos necessaris per al bon desenvolupament de les seves funcions.

### Accions desplegadas:

- Creació d'una nova Regidoria de Salut, Envel·liment i Cures.

Òrgan responsable:	Òrgans implicats:	Òrgan executor:
Quarta Tinència d'Alcaldia: Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI	Gerència Municipal	Departament de Transversalitat de Gènere

### Accions pendents:

- S'està redefinint l'estructura executiva encarregada de les polítiques de cures.
- La propera Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps —actualment Departament de Transversalitat de Gènere— integrarà les funcions sobre les polítiques del temps, i ja en l'actualitat és l'òrgan responsable d'elaborar els informes d'impacte de gènere de la política econòmica (pressupostos, fiscalitat i preus públics).

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Quarta Tinència d'Alcaldia: Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI	Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal	Direcció de Serveis de Salut - Regidoria de Salut, Envel·liment i Cures

## Article 24. Àmbit d'actuació de les polítiques municipals de gènere

L'Ajuntament ha d'actuar, en execució de les polítiques municipals de gènere i d'acord amb les seves competències, en els àmbits següents:

- Serveis d'atenció integral a les dones en situació de violència masclista (serveis d'informació i atenció a les dones; serveis d'atenció i acolliment d'urgència; serveis residencials d'acolliment i recuperació, i altres serveis que consideri necessaris el Govern municipal), i també serveis d'atenció a homes per a la promoció de relacions no violentes.
- Serveis d'informació, atenció i assessorament per a dones sobre igualtat i no-discriminació en l'àmbit laboral, associatiu, cultural i educatiu.
- Serveis d'orientació i informació sobre cures a la ciutat.
- Serveis d'assessorament a les empreses, entitats i organitzacions per a la incorporació de la perspectiva de gènere.
- Serveis d'informació, assessorament i atenció a persones que exerceixen la prostitució.
- Serveis d'assessorament i atenció a víctimes de tràfic d'éssers humans amb fins de tota forma d'explotació.
- Serveis de formació en feminisme i en perspectiva de gènere.
- Serveis de prevenció i atenció en matèria de diversitat sexual i de gènere.
- Serveis de promoció, formació i inserció laboral per a dones, i de formació i promoció per a dones emprenedores.
- Sensibilització en matèria de corresponsabilitat i conciliació.
- Serveis de prevenció i sensibilització sobre igualtat dins de l'educació formal i no formal.

### Accions desplegadas:

- Actualment l'Ajuntament ofereix tots aquests serveis que estableix el REG.

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Totes les tinències d'Alcaldia	Tot l'Ajuntament	Tot l'Ajuntament

### Accions pendents:

- Actualment l'Ajuntament ofereix formació interna en feminisme i perspectiva de gènere. No hi ha un servei específic de formació (adreçada a la ciutadania) en feminisme i perspectiva de gènere. No obstant això, s'articula a través de demandes d'entitats o individuals sobre necessitats específiques.

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Totes les tinències d'Alcaldia	Tot l'Ajuntament; Direcció de Feminismes i LGTBI; Departament de Transversalitat de Gènere	Tot l'Ajuntament

## Article 25. Comissió de seguiment del Reglament

1. Es crea la Comissió de Seguiment del Reglament com a òrgan de coordinació interna en matèria de polítiques d'igualtat de gènere. La funció d'aquest òrgan serà fer el seguiment i compliment de les previsions del present reglament.

[...]

3. [...] La comissió s'ha de reunir almenys dues vegades l'any i ha d'avaluar l'informe que l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere presenti sobre la implementació i el compliment del present reglament. L'informe ha d'abastar com a mínim l'aplicació dels mecanismes d'integració de la perspectiva de gènere en la relació de serveis municipals que l'Ajuntament de Barcelona ofereix dins les seves competències. La comissió pot convocar els serveis que no compleixin tots els mecanismes previstos en el present reglament en el marc de les seves actuacions.

El servei pot presentar, en el termini de tres mesos, un informe que expliqui les raons de l'incompliment del reglament i un pla per esmenar-lo que n'especifiqui la planificació. La comissió és l'òrgan facultat per aprovar el pla d'esmena o, si escau, requerir actuacions addicionals.

[...]

6. L'avaluació d'aquest reglament s'ha de fer abans del final de cada mandat polític, és a dir, cada quatre anys. Per tal que aquesta avaluació sigui tan objectiva com sigui possible, es farà de manera interna i se n'encarregarà una entitat externa competent en la matèria que ens ocupa.

L'empresa proveïdora externa encarregada de fer l'avaluació ha de complir els requisits que s'estableixin en els plecs de condicions administratives i tècniques que s'hauran d'elaborar amb aquesta finalitat.

Així mateix, aquesta comissió ha de presentar de manera biennal al Plenari del Consell Municipal un informe de seguiment de la implementació del present reglament.

### Accions desplegadas:

- Aprovació d'un Decret d'Alcaldia per a la designació de les persones membres de la Comissió de Seguiment del REG.
- Primera reunió de la Comissió en data 30 de gener de 2020.
- Presentació del primer informe de seguiment del compliment del REG.

#### Organ responsable:

Quarta Tinència  
d'Alcaldia: Àrea de Drets  
Socials, Justícia Global,  
Feminismes i LGTBI

#### Organs implicats:

Membres de la  
Comissió de  
Seguiment

#### Organ executor:

Departament de  
Transversalitat de  
Gènere

## Disposició adicional Primera. Finançament

L'Ajuntament de Barcelona incrementarà progressivament —fins a assolir un import mínim d'un 1% del total del pressupost— el pressupost destinat als òrgans establerts en els articles 19, 20, 21, 22 i 23. Així mateix, sens perjudici d'aquesta previsió, s'ha d'incrementar progressivament —fins a assolir un import mínim d'un 5% del pressupost— la quantitat destinada al desplegament d'accions de promoció de l'equitat de gènere en el marc d'aplicació d'aquest reglament estipulat en l'article 2.1.

### Accions desplegadas:

- Definició i presentació d'un procés de treball i una metodologia inicial per al càlcul de l'1% i del 5% de la despesa pressupostària que, com a mínim, s'ha de destinar als òrgans i a les actuacions amb perspectiva de gènere.

#### Organ responsable:

#### Organs implicats:

#### Organ executor:

Primera Tinència d'Alcaldia: Àrea d'Economia, Treball, Competitivitat i Hisenda	Gerència de Pressupostos i Hisenda; Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal	Gerència de Pressupostos i Hisenda; Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal
---	--	--

**Accions pendents:**

- Consignació anual de recursos econòmics destinats al compliment de la DA 1.

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Primera Tinència d'Alcaldia: Àrea d'Economia, Treball, Competitivitat i Hisenda	Totes les àrees	Gerència de Pressupostos i Hisenda - Gerència d'Àrea d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica

**Disposició adicional segona. Contractes de formació**

Per garantir el compliment efectiu d'aquesta norma, l'Ajuntament ha de garantir la formació amb caràcter obligatori del conjunt de l'Ajuntament en matèria d'aquest reglament.

**Accions desplegades:**

- Disseny preliminar d'una formació en matèria del REG.

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Primera Tinència d'Alcaldia: Àrea d'Economia, Treball, Competitivitat i Hisenda	Quarta Tinència d'Alcaldia: Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI	Departament de Transversalitat de Gènere - Gerència Municipal

**Accions pendents:**

- Formació específica i obligatòria sobre el REG a tot el personal municipal.

<b>Òrgan responsable:</b>	<b>Òrgans implicats:</b>	<b>Òrgan executor:</b>
Primera Tinència d'Alcaldia: Àrea d'Economia, Treball, Competitivitat i Hisenda	Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu; Direcció de Serveis de Gestió i Relacions Laborals	Gerència Municipal

## 2.3. Conclusions

En conjunt, el present informe mostra un grau de desplegament molt notable del Reglament per a l'equitat de gènere, en el moment d'acabar el seu primer any de vigència.

Els compromisos vinculats als **canvis de mandat** (articles 17-23, relatius a nomenaments de dones i homes, formació per al personal polític i gerencial i estructures / òrgans clau per a la promoció de la igualtat) s'han fet efectius, o estan en procés de desenvolupament i planificació. Pel que fa a la representació política i composició paritària dels òrgans municipals, hi ha àmbits (gerencial) on aquesta es compleix i es troba en la part elevada —50% de dones i d'homes— i altres àmbits on hi ha encara marge de millora, com el personal eventual.

La incorporació sistemàtica de la mirada de gènere en els **mecanismes i processos administratius** (articles 7-17) ha anat guanyant pes progressivament respecte al moment previ a l'aprovació del Reglament. Tanmateix, cal seguir treballant per al desplegament i la consolidació de totes les obligacions que estableix el REG i per a la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el funcionament, l'actuació i en totes les polítiques i serveis municipals.

Entre els principals reptes pendents hi ha els següents:

- La incorporació de la perspectiva de gènere de manera sistemàtica en tota la planificació sectorial i territorial, així com en les avaluacions de tots els plans i programes municipals.
- La consignació anual de recursos econòmics destinats al compliment de la disposició addicional primera.
- La creació i provisió de les unitats de transversalitat de gènere en totes les àrees i districtes, així com en els organismes autònoms i en les empreses públiques, per tal de poder disposar, en el conjunt de l'Ajuntament de Barcelona, de personal referent en gènere que participi, sobretot, en la diagnosi, l'aplicació, l'avaluació i el seguiment de totes les polítiques públiques sectorials i territorials i, de manera rellevant, en les polítiques i els projectes específics que s'orientin a l'assoliment de la igualtat.
- La uniformització de formularis de recollida de dades, assegurant la desagregació de dades per sexe, i incorporant, sempre que sigui pertinent i viable, noves variables que permetin incorporar la perspectiva interseccional en el tractament de les dades.

Finalment, per tal de facilitar el compliment d'aquest reglament, cal assegurar-ne el coneixement, a través d'una formació específica i obligatòria a tot el personal municipal.

# 03

## 3. Requeriments d'informes justificatius i plans d'esmena

Atenent el que disposa l'article 25.3 del REG:

**"La comissió podrà convocar els serveis que no compleixin tots els mecanismes previstos en el present reglament en el marc de les seves actuacions.** El servei pot presentar, en el termini de tres mesos, un informe que expliqui les raons de l'incompliment del reglament i un pla per esmenar-lo que n'especifiqui la planificació. La comissió serà l'òrgan facultat per aprovar el pla d'esmena o, si escau, requerir actuacions addicionals"

En aquest apartat es proposa a la Comissió de Seguiment del Reglament fer els requeriments següents:

- 1) Informe justificatiu i pla per esmenar l'impacte de gènere negatiu del "Reglament que estableix la forma telemàtica obligatòria per a les persones físiques en la presentació de sol·licituds i/o documents adreçats a l'Ajuntament de Barcelona relatius a la Convocatòria ordinària mitjançant concurrència competitiva per a la concessió de subvencions per dur a terme projectes, activitats i serveis de districte i de ciutat".**

**IDENTIFICACIÓ I DESCRIPCIÓ DE LA NORMA:**

**Nom:** "REGLAMENT que estableix la forma telemàtica obligatòria per a les persones físiques en la presentació de sol·licituds i/o documents adreçats a l'Ajuntament de Barcelona relatius a la Convocatòria ordinària mitjançant concurrència competitiva per a la concessió de subvencions per dur a terme projectes, activitats i serveis de districte i de ciutat."

**Categoria:** Reglament.

**Òrgan responsable:** Direcció de Serveis de Secretaria Tecnicojurídica. Gerència de Recursos

**Finalitat:** establiment de l'obligació per a les persones físiques de presentar telemàticament les sol·licituds i la documentació relatives a les convocatòries de subvencions per a la realització de projectes, activitats i serveis.

**Població destinatària:** persones físiques que tinguin la intenció de presentar sol·licituds i documentació relativa a la convocatòria general de subvencions.

**Valoració de l'impacte de gènere: reproductor de desigualtats, amb un impacte de gènere lleugerament negatiu.** (IIG publicat en data 22 de novembre de 2019)

2) Informe justificatiu que inclogui els avenços assolits des de l'aprovació del REG, així com un pla de treball planificat d'aquells articles on es detecten espais de millora:

- **Article 8. Avaluació amb perspectiva de gènere**
- **Article 9. Informes d'impacte de gènere (Planejament Urbanístic)**
- **Article 21. Unitats de transversalitat de gènere**
- **Disposició addicional segona. Formació**