



**Ajuntament  
de Barcelona**

Departament de Transversalitat de Gènere  
Gerència Municipal

## **INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE**

**Projecte Normatiu de REGLAMENT DEL CONSELL DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL DE  
LA CIUTAT DE BARCELONA (versió 23 d'agost 2019)**

18IIG/2019

---



## VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE

---

*L'avaluació de l'impacte de gènere del Projecte Normatiu de REGLAMENT DEL CONSELL DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL DE LA CIUTAT DE BARCELONA determina que és transformador de desigualtats, amb un impacte de gènere molt positiu.*

### INTRODUCCIÓ

---

El present document és un Informe d'Impacte de Gènere (IIG d'ara endavant) del Projecte Normatiu de "REGLAMENT DEL CONSELL DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL DE LA CIUTAT DE BARCELONA".

Els IIG analitzen les necessitats pràctiques de les persones contemplant la desigualtat de gènere, les obligacions relacionades amb la vida quotidiana, les diferents situacions de partida i els potencials efectes diferencials que es poden derivar de l'aplicació de les propostes polítiques. Així, és un document que acompanya els projectes normatius i de polítiques públiques, i en el qual es fa una avaluació *prospectiva* (és a dir, prèvia i estimada) del seu impacte en funció del gènere, amb objecte d'identificar i prevenir la producció, manteniment o increment de les desigualtats de gènere, tot realitzant propostes de modificació del projecte.

En l'àmbit català, la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que la transversalitat de la perspectiva de gènere ha de ser un dels principis de funcionament dels poders públics: "els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes" (article 3).

El seguiment d'aquest mandat queda recollit en l'àmbit local per mitjà de les *Directrius per a l'elaboració de les normes municipals* adoptades per acord de Comissió de Govern de l'Ajuntament de Barcelona el 15 d'abril de 2014. En concret l'article 140 estableix que, tot projecte normatiu s'ha d'acompanyar amb una memòria d'avaluació de l'impacte normatiu, o d'antecedents. Aquest impacte ha d'integrar una **anàlisi d'impacte de gènere**, en la qual s'avaluen *els resultats que es puguin derivar de l'aprovació del projecte des de la perspectiva de l'eliminació de desigualtats i de la seva contribució a la consecució dels objectius d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes* (d).

Més específicament, el **Reglament per a l'Equitat de Gènere a l'Ajuntament de Barcelona** estableix el **caràcter obligatori dels Informes d'Impacte de Gènere de les propostes normatives** (article 9).

El departament de Transversalitat de Gènere de l'Ajuntament de Barcelona ha elaborat una **metodologia pròpia** que permet realitzar una anàlisi sistemàtica de la normativa municipal des del punt de vista de l'impacte de gènere. Aquesta metodologia segueix les directrius d'organismes internacionals (Comissió Europea) i es basa en l'anàlisi de:

- El resultat o efecte que té la normativa sobre dones i homes;
- Les possibilitats que la normativa ofereix com a eina per a acabar amb les desigualtats de gènere, o bé el risc que contribueixi a perpetuar-les i/o a aprofundir-les.



Departament de Transversalitat de Gènere  
Gerència Municipal

Les categories que s'han establert a la metodologia són les següents:

- Normes reproductores o transformadores de desigualtats de gènere. I en aquest sentit, en el primer àmbit l'impacte de gènere pot ser lleugerament negatiu o molt negatiu; i en el segon cas molt positiu o lleugerament positiu.

## 1. IDENTIFICACIÓ I DESCRIPCIÓ DE LA NORMA

**Nom:** Projecte Normatiu de "REGLAMENT DEL CONSELL DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL DE LA CIUTAT DE BARCELONA".

**Categoria:** Reglament.

**Òrgan responsable:** Departament Jurídic i Secretaria Delegada. Institut Municipal d'Educació.

**Finalitat:** Regular expressament la composició, les funcions, l'organització i el funcionament del Consell de la Formació Professional de la ciutat de Barcelona.

**Població destinatària:** Membres del Consell de la Formació Professional de la Ciutat de Barcelona, com a plataforma estable de treball dels diferents agents educatius, socials i econòmics que operen a l'entorn local, amb l'objectiu principal de vetllar per la millora de la qualitat del sistema de formació professional i la inserció laboral a la ciutat.

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

### 2.1. Vinculació amb objectius del Pla per la Justícia de gènere 2016-2020 i les polítiques de l'Ajuntament

En el marc del *Pla per la Justícia de Gènere (2016-2020)* trobem, com a acció estratègica dins l'eix de canvi institucional, la "*Participació de les dones, moviments feministes i entitats organitzades per a la igualtat de gènere (eix A10)*".

En aquesta línia, el *Pla per la Justícia de Gènere* estableix que:

[...]l'àmbit local, per la proximitat a la ciutadania, és l'espai adient per fomentar la participació ciutadana en l'elaboració de polítiques i, per tant, també per promoure la presència i la implicació de les dones.

Cal que la veu de les dones, les seves demandes i propostes, arribin als llocs de decisió institucional. S'ha de donar cabuda als discursos d'igualtat de gènere que provenen del carrer i de les llars i que persegueixen, en definitiva, una societat més justa, a través de la implicació en les accions públiques locals."

Així, l'eix C "Ciutat de Drets" del Pla:

Per una banda, preveu una acció estratègia relacionada amb la "participació política, social i tecnològica (Eix C1)" que estableix la necessitat de potenciar la participació de les dones en aquests espais de participació; i de garantir l'accés i la qualitat de la participació de les dones a les institucions locals.



Departament de Transversalitat de Gènere  
Gerència Municipal

I per altra banda, pel que fa a l'àmbit temàtic del Consell de la Formació Professional, que aquí ens ocupa, el Pla per a la Justícia de Gènere planteja com a objectiu específic avançar cap a la implantació d'un model coeducatiu a la ciutat de Barcelona (Eix C3).

## **2.2. Disposicions normatives en matèria d'igualtat de gènere i òrgans consultius i de participació**

En compliment del que disposa la *Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat de dones i homes* (article 15), i a la *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes* (articles 4, 6, 20) el present Reglament s'hauria de planificar d'acord al principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i de presència o composició paritària, amb la finalitat de promoure una participació ciutadana guiada pel principi d'igualtat de gènere i equilibrada entre ambdós sexes.

En l'àmbit local, la *Llei 22/1998, de 30 de desembre, de la Carta municipal de Barcelona* estableix, en l'article 112, que l'Ajuntament de Barcelona ha de promoure totes les accions i els serveis que facilitin la integració i participació de les dones en la societat, i evitin la discriminació per raó de sexe.

En aquesta mateixa línia, el **Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona<sup>1</sup>** a l'article 18 relatiu a la representació política i composició d'òrgans municipals, -com el Consell de la Formació Professional, òrgan objecte d'aquest informe-, estableix que:

1. Tal com estableix la *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, la representació i la participació paritària de dones i homes en tots els àmbits de presa de decisions és un requisit necessari per a assolir una societat realment democràtica. A tals efectes, **l'Ajuntament de Barcelona ha de prendre les mesures que calguin i adoptar les estratègies apropiades per a garantir-ho.**
2. A efectes del present Reglament, i d'acord amb la normativa vigent, s'entén com a composició paritària aquella situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.
3. **La representació o composició paritària ha d'afectar a la composició de les Comissions, càrrecs de lliure nomenament (inclosos càrrecs gerencials), al personal eventual (especialment assessors/es i comissionats/des), la composició de tot tipus de jurats de selecció i atorgament de premis i distincions, consells i òrgans de participació.**
4. **La representació o composició paritària s'ha de garantir en tots òrgans en què la designació de les persones membres sigui directa.**
5. Excepcionalment i, amb l'informe favorable de la Comissió de Seguiment del present Reglament, es podrà justificar la no aplicació del criteri de representació equilibrada en els següents casos: a) Quan existint una representació de dones superior al 60%, aquesta es consideri concordant a l'objectiu de corregir la històrica situació de desigualtat que han sofert les dones derivada de la seva infra-representació en els àmbits de presa de decisions. b) Quan es tracti d'òrgans en els quals la designació de les persones integrants sigui indirecta o es faci en funció del càrrec i/o quan aquesta designació sigui realitzada per diverses institucions

<sup>1</sup> En vigor i publicat a la Gasetta municipal en data 5 de febrer del 2019:

<https://w123.bcn.cat/APPS/egasetta/cercaAvancada.do?reqCode=downloadFile&publicacionsId=17197>



o organitzacions. En aquest cas, el criteri de representació equilibrada s'intentarà aplicar en la mesura del possible.

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

I finalment, cal destacar que el **Reglament de Participació Ciutadana** de l'Ajuntament de Barcelona, aprovat al 2017, també estableix, a l'article 40 que:

"1. La **composició dels òrgans de participació** i la selecció dels seus membres es regula pel que disposa el seu reglament de funcionament [...] El **reglament de funcionament de cada òrgan ha de determinar la seva composició concreta, que ha de tendir a la paritat de gènere.**"

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

---

#### **3.1. Llenguatge no sexista:**

En relació a la formulació d'aquest projecte de modificació normativa, es constata l'aplicació d'un llenguatge inclusiu des de la perspectiva de gènere, percebent la voluntat de redactar en clau de persona.

#### **3.2. Participació de grups de dones i feministes en l'elaboració del projecte:**

Les *Directrius per a l'elaboració de les normes municipals*, -que comprenen les directrius de tècnica normativa i sobre la tramitació de l'expedient per a l'aprovació de les ordenances, els reglaments i els decrets (2015)-, al seu article 141 tenen en compte la importància de la participació ciutadana en l'elaboració de normativa municipal. I en aquesta línia, el que interessa avaluar des del punt de vista de l'impacte de gènere és la participació de les dones i feministes; és a dir, si s'ha tingut en compte la seva veu en el disseny de la norma.

En aquest sentit, no ens consta que hagi existit cap espai per la participació de grups de dones i feministes en la formulació del Projecte Normatiu.

### **4. ANÀLISI D'IMPACTE DE GÈNERE**

---

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

Actualment en l'àmbit de la participació ciutadana, podem constatar que existeix nombrosa normativa que intenta facilitar la participació de les dones en els òrgans consultius i participatius.

Malgrat un imaginari igualitari, unes formes de fer alternatives i sensibles a les desigualtats, les pràctiques que es reproduïen en els òrgans de participació continuen excloent la participació femenina d'una manera similar a la política professional i al mercat laboral.

Per tal d'incorporar la perspectiva de gènere en els òrgans consultius i de participació, i en les normatives que els regulen, com en aquest cas el Consell de la Formació Professional de la Ciutat de Barcelona i el seu Reglament de funcionament, hem de tenir en compte que a l'hora de participar en els marcs formals, les



dones hi troben obstacles afegits. Cal fer, doncs, una referència explícita a les desigualtats de gènere o la situació de les dones/homes en l'àmbit d'intervenció de la present norma:

- **Presència de dones i homes:** La participació tant institucional com no institucional és un espai generalment practicat i copat pels homes. Assentant-se en el privilegi derivat de la divisió sexual del treball, els homes tenen una dimensió pública molt més marcada. D'aquesta manera, es contribueix a sobrerrepresentar la seva veu i les seves necessitats específiques.

**Pel que fa a la presència de dones i homes en l'àmbit temàtic objecte del Consell de la Formació Professional:** Les dades ens fan constatar que, el pes de la norma de gènere es produeix de manera molt pronunciada en relació amb la tria concreta dels estudis. Elles són majoria al batxillerat d'arts (72,1%) i, en menor grau, en el d'humanitats i ciències socials (58,1%). Aquesta dinàmica es presenta a la inversa pel cas del batxillerat tecnològic i científic, integrat en un 58,1% per nois. **Per la seva banda, els nois representen un 60% de l'alumnat cicles formatius de grau mitjà<sup>2</sup>.** L'especialització de gènere en funció de la branca d'estudi és encara més evident, ja que estan formats en més d'un 90% per nois els estudis en instal·lació i manteniment, en transport i manteniment de vehicles, en electricitat i electrònica, en energia i aigua, i en informàtica i comunicacions. D'altra banda, nou de cada deu estudiants de confecció, tèxtil i pell i imatge personal, són noies<sup>3</sup>.

Als programes de formació i inserció (FPI) **els nois hi estan molt sobrerrepresentats (73% de nois respecte al 27% de noies)**. I, de nou, es reproduïxen les tries segregades en funció del gènere, pel que fa al tipus d'estudi.<sup>4</sup>

- **Participació de les dones en la presa de decisions:** La majoria de tasques de les entitats i associacions estan distribuïdes diferenciadament per gènere. Per exemple, les tasques més feminitzades són les de secretaria, redacció de documents i gestió d'actes. En canvi les tasques de direcció, de representació de les entitats i de més visibilitat estan masculinitzades. En absència de quotes, la sobrerrepresentació dels homes encara és més elevada. La baixa participació de les dones i **la manca de paritat suposa un greu dèficit democràtic**, ja que comporta perdre coneixement, possibilitats d'aprenentatge i de formulació de polítiques més completes, amb el conseqüent perill d'oblidar les preocupacions de les dones.

Per tal de repensar noves maneres de fer i de transformar la societat cap a un model més igualitari és necessari tenir present que malgrat les institucions polítiques catalanes s'han feminitzat progressivament, i tot i que, en aquest cas, l'àmbit de la cooperació internacional és un sector bastant feminitzat, la balança segueix essent molt desequilibrada a favor dels homes en posicions de

<sup>2</sup> Veure dades a: Fundació BCN Formació Professional: Anuari de la Formació Professional a Barcelona i l'AMB 2017; i també a "Gènere en xifres". Condicions de vida de les dones i desigualtats de gènere a Barcelona (2019). Departament de Transversalitat de Gènere. Ajuntament de Barcelona.

<sup>3</sup> Dades de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, extretes de l'informe "Gènere en xifres". Condicions de vida de les dones i desigualtats de gènere a Barcelona (2019). Departament de Transversalitat de Gènere. Ajuntament de Barcelona.

<sup>4</sup> Dades de la Generalitat de Catalunya: Estadística d'Ensenyament, extretes de l'informe "Gènere en xifres". Condicions de vida de les dones i desigualtats de gènere a Barcelona (2019). Departament de Transversalitat de Gènere. Ajuntament de Barcelona.



visibilitat, direcció, etc. I és per això que són necessàries mesures d'acció positiva, com per exemple les quotes.

- **Accés als recursos:** La divisió sexual del treball repercuteix de manera clara en la possibilitat de les dones de participar en l'activitat social i política, ja que la seva participació pot ser una triple càrrega que s'afegeix a l'activitat laboral i a la familiar. És per això que, quan es parla de participació social i política, cal tenir en compte la possibilitat de disposar de temps propi per dedicar a aquesta activitat i d'incidir en la presa de decisions. Així doncs, la disponibilitat i la distribució de l'ús del temps és un aspecte fonamental a considerar en els espais de participació.
- Pel que fa a les **normes socials i valors** en l'àmbit de la participació, encara trobem en l'esfera social i cultural la reproducció del valor simbòlic negatiu de la veu i la imatge de les dones. Succeeix massa sovint també que les aportacions de les dones resulten invisibilitzades, contribuint això al seu desempoderament.

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

Fent un anàlisi del contingut d'aquesta segona versió de la proposta normativa de "*Reglament de del Consell de la Formació Professional de la Ciutat de Barcelona*", i després de la incorporació de totes les propostes que es van fer des del Departament de Transversalitat de Gènere en l'Informe Preliminar d'Impacte de Gènere, es detecten diversos elements que poden ajudar a transformar desigualtats de gènere:

- 1) Per una banda, pel que fa a un aspecte formal, es fa un **ús no sexista del llenguatge**.
- 2) D'altra banda, pel que fa al contingut, el Preàmbul de la proposta normativa incorpora la perspectiva de gènere en alguns dels seus punts. Per exemple, es parla de **donar suport a les "dones emprenedores"**; **s'incorpora la responsabilitat de revertir la segregació de gènere en els estudis, reafirmant el compromís amb l'equitat de gènere, la coeducació, i la responsabilitat en la cerca de mecanismes que facilitin i potenciïn l'accés de les dones als estudis de Formació Professional**; i, a l'apartat on es preveuen els "Instruments", es fa referència a les disposicions del **Pla per la Justícia de Gènere (2016-2020)** en termes de coeducació.
- 3) A l'article 11 relatiu a la composició del Plenari del Consell, es preveu la participació d'una persona representant del Departament de Transversalitat de Gènere. I en aquest mateix article, s'ha intentat **incorporar la veu de les dones i moviment feminista**, amb la previsió de participació de l'Associació Catalana d'empresàries i executives, i de representants del Consell de Dones de Barcelona, per exemple.
- 4) Al mateix article 11, apartat 9, es fa referència a què:

"D'acord amb la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre homes i dones, **la composició del Plenari ha de respondre al principi de representació paritària**, garantint una presència de dones i homes segons la qual cap sexe supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe."

- 5) A l'article 11.10 es preveu com a **causa de cessament d'una persona membre [...] la reproducció d'actituds sexistes i/o perpetuadores de desigualtats de gènere i la discriminació per raó de sexe i diversitat sexual i/o de gènere.**
  
- 6) A l'article 18, s'incorpora la perspectiva de gènere en determinats drets i deures de les persones membres del Consell:
  - "f) Disposar, si s'escau, d'un **espai de cures per a la infància** en les sessions del Plenari del Consell.
  - g) Garantir una **participació equitativa respecte a horaris i organització del temps de les accions participatives que facilitin la conciliació amb la vida laboral i familiar.**
  - h) **No perpetuar desigualtats, ni discriminar per raó de sexe, diversitat sexual i/o de gènere, origen i/o classe social.**"
  
- 7) Finalment, l'article 17 també incorpora elements que poden ajudar a transformar desigualtats de gènere, com la **incorporació de la perspectiva de gènere en la creació de grups de treball**, i la garantia de la seva **composició paritària.**

#### 4.3. Previsió de resultats

Fruit de l'anàlisi de la proposta normativa, es considera que s'han incorporat diverses disposicions que poden impactar de manera molt positiva en la transformació de les desigualtats de gènere existents prèviament descrites.

No obstant això, no s'especifiquen els mecanismes concrets per assegurar l'aplicabilitat efectiva d'aquestes disposicions. Cal sistematitzar el desplegament d'instruments adients per incorporar transversalment la perspectiva de gènere en la participació; És necessari preveure mecanismes concrets de gestió del temps i de democratització de les cures (tant d'infància, com de persones dependents -gent gran i persones amb discapacitat-), que podrien facilitar la conciliació de la participació de les dones, amb les tasques laborals i familiars; i cal, també, sistematitzar els mecanismes per fer la participació accessible a totes les persones.

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

---

A partir de l'anàlisi de la incidència de la norma en el desenvolupament de la igualtat de gènere en el seu àmbit d'aplicació, així com de la seva contribució als objectius de les polítiques d'igualtat, es determina que l'aplicació del Projecte Normatiu "*Reglament del Consell de la Formació Professional de la Ciutat de Barcelona*" és transformador de desigualtats de gènere. El seu impacte de gènere és **molt positiu.**

#### 6. PROPOSTES DE MODIFICACIÓ I RECOMANACIONS

---

Com s'ha esmentat en l'apartat d'anàlisi, aquesta versió de la proposta normativa de "*Reglament de del Consell de la Formació Professional de la Ciutat de Barcelona*", ha incorporat totes les propostes que es van fer des del Departament de Transversalitat de Gènere en l'Informe Preliminar d'Impacte de Gènere



Departament de Transversalitat de Gènere  
Gerència Municipal

relatives a: fer un ús no sexista del llenguatge; incorporar la perspectiva de gènere en el Preàmbul del projecte normatiu; garantir la representació paritària de dones i homes quan la designació de les persones membres sigui directa, o en cas de que la designació de les persones membres sigui indirecta, ha de "tendir" a la paritat; introduir la veu de les dones i moviment feminista; i incorporar criteris de gènere en la denegació i cessació com a membre del consell.

Tanmateix, amb la finalitat de reforçar els impactes positius en matèria de gènere o de neutralitzar-ne els negatius, i **per assegurar l'aplicabilitat i el desplegament efectiu d'aquests elements transformadors de desigualtat, es recomana sistematitzar mecanismes concrets per facilitar la provisió, per exemple, dels espais de cura i dels serveis d'accessibilitat.**



Sonia Ruiz García  
Cap del Departament de Transversalitat de Gènere

 **Ajuntament  
de Barcelona**  
Departament de Transversalitat  
De Gènere

Barcelona, 13 de setembre de 2019.

1957