



**Ajuntament  
de Barcelona**

Departament de Transversalitat de Gènere  
Gerència Municipal

## **INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE**

**Proposta de REGLAMENT DE FUNCIONAMENT INTERN DEL CONSELL DE  
L'HABITATGE SOCIAL DE BARCELONA (3 de desembre 2019)**

Codi: 26IIG/2020

---

---

## Contingut

Síntesi: valoració de l'impacte de gènere.....	3
0. Introducció als informes d'impacte de gènere.....	3
1. Identificació i descripció de la norma .....	4
2. Vinculació amb objectius programàtics i disposicions normatives en matèria d'igualtat de gènere .....	4
3. Anàlisi d'aspectes formals i metodològics .....	6
4. Anàlisi d'impacte de gènere .....	7
4.1. Diagnòstic sobre l'àmbit d'actuació del projecte.....	7
4.2. Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere en el projecte.....	9
4.3. Previsió de resultats.....	10
5. Valoració global de l'impacte de gènere.....	10
6. Propostes de millora i recomanacions.....	10

---



## SÍNTESI: VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE

---

*L'avaluació de l'impacte de gènere del Projecte Normatiu de REGLAMENT DE FUNCIONAMENT INTERN DEL CONSELL DE L'HABITATGE SOCIAL DE BARCELONA determina que és transformador de desigualtats, amb un impacte de gènere lleugerament positiu.*

### 0. INTRODUCCIÓ

---

El present document és un Informe d'Impacte de Gènere (IIG d'ara endavant) del "REGLAMENT DE FUNCIONAMENT INTERN DEL CONSELL DE L'HABITATGE SOCIAL DE BARCELONA (3 de desembre 2019)".

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:





Departament de Transversalitat de Gènere  
Gerència Municipal

- 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.

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 DE FUNCIONAMENT INTERN DEL CONSELL DE L'HABITATGE SOCIAL DE BARCELONA".

**Categoria:** Reglament.

**Òrgan responsable:** Gerència d'Habitatge i Rehabilitació. Ajuntament de Barcelona.

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

**Població destinatària:** Membres del Consell de l'Habitatge Social de Barcelona.

## 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)*".

Així doncs, per l'elaboració d'aquest projecte normatiu, cal tenir en compte que 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."

A més, el projecte normatiu de *Reglament del Consell de l'Habitatge Social de Barcelona*, per la temàtica que tracta aquest òrgan de participació sectorial, també està vinculat amb l'eix C



**“Ciutat de Drets” del Pla per la Justícia de Gènere.** I, en concret, amb l’acció estratègica **C.6. “Habitatge”** que té com a objectius: “Aprofundir en els criteris que permeten garantir l’equitat de gènere en l’accés a l’habitatge públic”; “Promoure una millora de l’accés a l’habitatge privat explorant, si escau, noves formes d’accés”; i “Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny de l’habitatge públic”.

## **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 l’Habitatge Social de Barcelona, 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.**

<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>





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

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

6. Totes les excepcions a aquest mandat, s'han de justificar de manera objectiva i raonable davant la Comissió de Seguiment del Reglament, la qual valorarà a 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 normatiu, es percep la voluntat de fer un ús no sexista del llenguatge amb la utilització de formes dobles (masculines i femenines). No obstant, al llarg del projecte normatiu, encara apareixen algunes fórmules del masculí genèric.

#### **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 del projecte

Actualment en l'àmbit de la participació ciutadana, com ja s'ha esmentat, podem constatar que existeix nombrosa normativa que intenta facilitar la **participació de les dones en els òrgans consultius i participatius, com, en aquest cas, el Consell de l'Habitatge Social de Barcelona.**

Malgrat un imaginari igualitari, unes formes de fer alternatives i sensibles a les desigualtats, les pràctiques que es reproduïxen en els òrgans de participació continuen exclouent 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 l'Habitatge Social 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.
- **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 sobre-representació 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. I és per això que, encara, 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.

Finalment, en relació a l'**Habitatge**, la **temàtica concreta d'aquest òrgan de participació sectorial**, és important tenir present i estudiar les diferències entre dones i homes, en relació a aquest àmbit. L'habitatge és **una de les despeses principals per a bona part de la població**. Quan es renuncia a la llar, abans s'han hagut d'afrontar altres situacions de pobresa, com l'energètica o l'alimentària i la precarització de les condicions de cohabitació. **L'any 2015 el 61 % d'habitatges assignats per emergència social va ser destinat a dones<sup>2</sup>.**

Tot i que la major part de la població de Barcelona viu en règim de propietat (al voltant del 76,2%) i hi ha poques diferències entre els homes (78,2%) i les dones (74,4%) que es decanten per aquesta opció. En canvi, hi ha un percentatge més elevat de dones (23,4%) que d'homes (19,8%) vivint en règim de lloguer, sovint uns habitatges més inestables i subjectes a oscil·lacions de context.

L'any 2017, el 25% de les dones vivia en llars en risc de pobresa i exclusió social; tenia o bé rendes baixes, o bé baixa intensitat laboral, o bé una carència material severa<sup>3</sup>. El 23,4% dels homes vivia en llars en aquesta situació. La diferència és escassa, perquè homes i dones conviuen a la major part de les llars i els recursos i les situacions es comptabilitzen de manera conjunta. La diferència en la mitjana prové de les situacions en què homes o dones adultes no conviuen amb persones de l'altre sexe. Les famílies monoparentals i les llars on viu una dona sola (en la major part dels casos, una dona d'edat avançada) són tipus de llars on els ingressos individuals baixos tenen una traducció en una situació més gran de pobresa, en no veure's "compensats" per un ingrés masculí.<sup>4</sup>

Per identificar la vulnerabilitat social de les persones al marge de la seva llar, es pot fer una aproximació al de risc de pobresa en supòsit d'autonomia<sup>5</sup>. En aquest cas es mesura el percentatge de la població adulta (no estudiant) que es trobaria en risc de pobresa si hagués de viure de manera individual només comptant amb els ingressos propis. **Fent aquesta estimació, es comprova que un 27,9% dels barcelonins i un 44% de les barcelonines es trobarien en una situació de pobresa si haguessin de sostenir-se (sense càrregues familiars) només amb els propis ingressos<sup>6</sup>.** Així doncs, quatre de cada deu barcelonines tenen l'autonomia econòmica compromesa a causa dels seus baixos ingressos individuals; una

---

<sup>2</sup> Pla per la Justícia de Gènere (2016-2020), Departament de Transversalitat de Gènere, Ajuntament de Barcelona.

<sup>3</sup> Enquesta Metropolitana de Condicions de Vida, 2016-2017.

<sup>4</sup> El Gènere en xifres. Condicions de la vida de les dones i desigualtats de gènere a Barcelona (2019). Departament de Transversalitat de Gènere, Ajuntament de Barcelona.

<sup>5</sup> Elaborat per la Càtedra d'Inclusió Social de la Universitat Rovira i Virgili.

<sup>6</sup> Enquesta Metropolitana de Condicions de Vida, 2016-2017.





També s'han incorporat criteris de gènere en els articles que estableixen els drets i deures de les persones membres del Consell. En concret, l'article 31 preveu que les representants del CHSB tenen dret a: *"e) Una participació equitativa respecte a horaris i organització del temps de les accions participatives que facilitin la conciliació amb la vida laboral i familiar."*

I, aquest mateix article disposa que les representants del CHSB tenen el deure de: *"e) No desenvolupar accions que perpetuïn situacions de desigualtat, ni discriminar per raó de sexe, diversitat sexual i/o de gènere, origen i/o classe social."*

Finalment, un altre element, que pot contribuir a la incorporació de la perspectiva de gènere en el desenvolupament del Consell de l'Habitatge Social de Barcelona, és el que es preveu a l'Annex del present projecte normatiu: la participació de representants del Consell de Dones de Barcelona.

#### **4.3. Previsió de resultats**

Fruit de l'anàlisi de la proposta normativa, com s'ha esmentat a l'apartat anterior, es considera que s'han incorporat diversos elements que poden impactar de manera lleugerament positiva en la transformació de les desigualtats de gènere existents prèviament descrites.

No obstant això, encara hi ha marge per incorporar de manera efectiva la perspectiva de gènere. Per exemple, la proposta normativa no estableix l'obligatorietat de vetllar per una composició paritària en termes de gènere a tots els òrgans del Consell; no es preveuen tampoc, de manera específica, mecanismes de democratització de les cures, que podrien facilitar la conciliació de la participació de les dones, amb les tasques laborals i familiars; o per exemple, només es concreta la participació d'homes "experts" com a personalitats de reconeguda vàlua dins del sector de l'habitatge.

#### **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 de funcionament intern del Consell de l'Habitatge Social de Barcelona"* és **transformador de desigualtats de gènere**. El seu impacte de gènere és **lleugerament positiu**.

#### **6. PROPOSTES DE MODIFICACIÓ I RECOMANACIONS**

---

Aquest últim apartat és un recull de les modificacions que cal introduir, ja sigui en l'aplicació de la norma o en la seva formulació, amb la finalitat de reforçar els impactes positius o de neutralitzar els negatius en matèria de gènere.



proporció molt més elevada que la dels barcelonins, tot i que una mica més baixa que la del conjunt de les catalanes.

Totes aquestes qüestions tenen una afectació directa en l'accés a l'habitatge.

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

Fent un anàlisi del contingut, es detecta que la proposta normativa de *"Reglament de funcionament intern del Consell de l'Habitatge Social de Barcelona"* incorpora algunes de les recomanacions que es van fer en l'Informe Preliminar d'Impacte de Gènere (octubre de 2019) per part del Departament de Transversalitat de Gènere. I, per tant, presenta alguns elements que -potencialment- podrien ajudar a transformar desigualtats de gènere. En concret:

Al Preàmbul es visibilitza que en l'àmbit de l'Habitatge existeixen desigualtats de gènere. I s'exposa que, en el marc del Pla per al Dret a l'Habitatge, la perspectiva de gènere hi ha estat present, per tal d'incorporar propostes i línies d'actuació per revertir les actuals desigualtats en aquest àmbit.

En termes de conciliació de la participació amb la vida familiar i laboral, l'article 21.1 del Reglament preveu la possibilitat de què les sessions del Consell puguin ser a distància. En concret, s'estableix que:

"Les sessions poden ésser presencials, a distància o mixtes. En qualsevol cas no seran a distància llevat que hi hagi la seguretat que tots els membres que hi vulguin participar disposin dels mitjans físics, operatius o tecnològics necessaris per a l'assistència a la sessió."

D'altra banda, l'article 24.2. també té potencial per impactar positivament en la transformació de desigualtats de gènere, ja que pot ajudar a fomentar una major participació de les dones. En concret, aquest precepte preveu que:

"Les sessions obertes s'han d'estructurar de manera que es pugui garantir la intervenció de tots els assistents (sic), tenint en compte les diferències culturals i de gènere, fent grups de discussió, si el seu nombre ho requereix."

L'article 28.4 estableix que "la composició dels membres dels grups de treball haurà de tendir a que sigui paritària en gènere". Aquest article, tot i no garantir -de manera efectiva- la presència paritària de dones i homes, potencialment pot impactar de manera positiva en la composició d'aquests grups. Tanmateix, aquest compromís per la presència de les dones i per la paritat de gènere, hauria de fer-se extensiu a tots els espais de participació del Consell.

El projecte normatiu, que aquí ens ocupa, ha incorporat, també, criteris de gènere en la cessació com a membre del Consell. En concret, l'article 30 preveu com a causa de baixa el següent motiu:

"e) Quan es tingui coneixement que la persona representant de l'entitat membre ha estat objecte de sancions administratives fermes o de sentències fermes condemnatòries motivades per pràctiques discriminatòries per raó de sexe, gènere o dels drets humans."





### 6.1. Propostes de millora en la formulació de la norma.

- **LLENGUATGE NO SEXISTA:**

Tal com s'estableix a l'article 15 del Reglament per l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona:

"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 subcontractades a tercers, han d'emprar un llenguatge inclusiu i un ús no sexista d'aquest. [...]"

Com s'ha comentat a l'anàlisi d'aquest projecte normatiu, s'aprecia la voluntat d'aplicar-hi un llenguatge no sexista, en un intent d'incorporar, en la redacció, formes dobles. Tanmateix, de la lectura i l'anàlisi del present Reglament es constata la utilització de fórmules en masculí genèric.

Així doncs, s'insta a les persones redactores dels textos normatius que segueixin els criteris de la "**Guia d'ús no sexista del llenguatge**"<sup>7</sup> i de la "**Guia de comunicació inclusiva**"<sup>8</sup> de l'Ajuntament de Barcelona, en la redacció dels Reglaments dels Consells Municipals d'òrgans de participació sectorial, i en aquest cas, en la redacció del *Reglament de funcionament intern del Consell de l'Habitatge Social de Barcelona*.

I, a més, es proposa utilitzar fórmules neutres, i així evitar, sempre que sigui possible, les formes dobles. Per una banda, per simplificar les frases i, per altra banda, per evitar la constant dicotomia de gèneres.

### 6.2. Propostes d'elements a introduir per a millorar l'aplicació o el desenvolupament de la norma.

- **GARANTIR LA REPRESENTACIÓ DE GÈNERE PARITÀRIA A TOTS ELS ESPAIS DE PARTICIPACIÓ DEL CHSB:** 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) els projectes normatius dels òrgans de participació sectorial s'haurien de planificar d'acord al principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i de presència o composició equilibrada, amb la finalitat de promoure una participació ciutadana guiada pel principi d'igualtat de gènere i equilibrada en termes de gènere. Atenent al marc normatiu esmentat, i al que

<sup>7</sup> Veure "*Guia d'ús no sexista del llenguatge*" de l'Ajuntament de Barcelona:

<http://ajuntament.barcelona.cat/bcnanumascista/ca/prevenir-i-actuar/guia-de-llenguatge-no-sexista>

<sup>8</sup> Veure "*Guia de comunicació inclusiva*" de l'Ajuntament de Barcelona: <https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/>



disposen els articles 14.5<sup>9</sup> i 18 del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona:

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

1. Tal i 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.

[...]

3. La representació o composició paritària s'ha de produir en els òrgans col·legiats, càrrecs de lliure nomenament (inclosos càrrecs gerencials), el 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. [...]"

Com s'ha analitzat, l'article 28.4 del Reglament mostra el compromís per la paritat de gènere en la composició dels grups de treball del Consell. Es proposa, doncs, que **aquest compromís per la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de participació, es faci extensiu a la composició de tots els espais de participació del mateix Consell, com per exemple al Consell Plenari (article 9) i a la Comissió Permanent (article 15).**

- **INTRODUIR EXPERTESA EN GÈNERE I LA VEU DE LES DONES I DEL MOVIMENT FEMINISTA EN ELS ÒRGANS DE PARTICIPACIÓ:** Atenent al que disposa el marc normatiu vigent i l'article 14.4 del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona:

"14.4. Espais de participació

De forma específica, l'Ajuntament de Barcelona ha de comptar amb el Consell de Dones de Barcelona i els consells de districte, regulat pel seu propi Reglament, com a òrgan de consulta i participació, de la política municipal per a la igualtat, en el què hi participen persones, entitats ciutadanes, entitats feministes, i associacions que treballen per la igualtat entre dones i homes. L'Ajuntament ha de tenir en compte, també, 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 a les entitats barcelonines i en tots els àmbits de la vida política, econòmica, cultural, educativa i social de Barcelona."

<sup>9</sup> Article 14.5 del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona:

"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."





Així doncs, amb l'objectiu de transversalitzar la igualtat de gènere es proposa que en la composició dels òrgans de participació se'n prevegi la presència de persones expertes en transversalitat de gènere i de grups de dones i feministes organitzades per la igualtat de gènere en l'àmbit sectorial específic (habitatge social) a què fa referència el present projecte normatiu. Per exemple, seria interessant integrar en la participació del Plenari del Consell, o de taules i grups específics que es puguin crear, a més de membres del Consell de Dones de Barcelona (que ja es preveu), alguna persona membre del **Col·lectiu Punt 6**, o d'**Equal saree**, entre d'altres possibles grups de dones que treballen per la igualtat de gènere i/o entitats feministes o amb expertesa en matèria de gènere i habitatge. Així com també seria important, **preveure la participació de dones expertes en la matèria** (i no només homes, com en la versió actual del projecte normatiu), com a "personalitats de reconeguda vàlua dins el sector de l'habitatge".

- **PREVEURE ESPAI DE CURES I FER UNA GESTIÓ DEL TEMPS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE:** Les dades de les enquestes d'usos del temps demostren diferències en la distribució i organització del temps en funció del gènere. Aquestes diferències, principalment, es produeixen en el temps dedicat a les responsabilitats del treball domèstic i de cures, però també pel que fa a la possibilitat de gaudir de temps personal, d'oci o de dedicació a la participació política, social i comunitària.

Facilitar la participació de les dones en les mateixes condicions que els homes en tots els àmbits de la participació social i política és una qüestió primordial per començar a transformar el model de societat estructurada al voltant del mercat laboral, i que subordina i menysprea els temps necessaris per les cures i el sosteniment de la vida.

Per tal de garantir una participació equitativa de dones i homes s'han de reorganitzar els treballs de cures, socialment, però també des dels poders públics (coresponsabilitat).

A més, tal com disposa el punt 14 del Preàmbul del Reglament de Participació Ciutadana:

"Per fer efectiu el dret a la participació ciutadana en tots els àmbits indicats cal una actitud proactiva per part de l'Ajuntament amb les tres accions que l'article 9.2 de la Constitució estableix per a tots els poders públics: promoure, remoure i facilitar. En l'àmbit d'aquest reglament cal promoure els canals i instruments aptes per a la participació màxima i més àmplia i inclusiva; cal eliminar els obstacles que la dificultin o impedeixin, articulant mitjans singulars per arribar a les persones que, per les seves circumstàncies personals o socials o per desigualtat de gènere o edat, tenen més dificultats [...]"

El mateix Reglament de Participació Ciutadana, en l'article 25.3 relatiu a les persones cridades a participar en processos participatius estableix la necessitat de:



"[...] desplegar els mitjans de suport necessaris per facilitar la incorporació d'aquelles persones amb especials dificultats per les seves condicions individuals o socials, com ara l'edat, la discapacitat, l'origen o el sexe tenint en compte la composició social i poblacional de l'àmbit territorial afectat. La realització del procés ha de preveure els instruments adients per facilitar-ne la presència efectiva, particularment en el cas de la infància i l'adolescència, i ha de garantir l'accessibilitat de les persones amb discapacitat i de persones amb responsabilitats en tasques de cura."

Atenent a aquestes consideracions i agafant aquesta formulació com a exemple, **es proposa que en els projectes normatius que regulen els òrgans de participació sectorial, com el del Consell de l'Habitatge de Barcelona, en aquest cas:**

- 1) Es prevegi la possibilitat de facilitar **un espai de cures per a la infància**, almenys, en les sessions del Plenari dels òrgans de participació.  
Una possible formulació seria: "**Disposar, si s'escau, d'un espai de cures per a la infància en les sessions del Plenari del Consell Municipal**". Aquesta disposició podria anar ubicada a l'article sobre "**drets i deures de les persones membres del CHB (article 31)**".

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; establir la obligatorietat de fer les reunions a determinades franges horàries.**

Barcelona, 12 de febrer del 2020

Laura Álvarez Rodríguez  
Tècnica del Dept. de Transversalitat de Gènere  
Gerència Municipal

Vist-i-plau,

Sonia Ruiz  
Cap del Dept. De Transversalitat de Gènere  
Gerència Municipal

