

## PROJECTE NORMATIU DEL CODI DE CONDUCTA DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE

### 1. INTRODUCCIÓ:

---

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

Actualment, el Departament de Transversalitat de Gènere està elaborant una **metodologia pròpia** que permeti realitzar una anàlisi sistemàtica de la normativa municipal des del punt de vista de l'impacte de gènere. Mentre aquesta no està finalitzada, la revisió de la normativa es realitza d'acord amb el mètode proposat per la Comissió Europea i recollit en la *"Guía para la evaluación del impacto en función del género"* (2005).

Aquest model, que ha servit de base per a l'elaboració de la metodologia d'anàlisi d'impacte de gènere de la Generalitat de Catalunya (Institut Català de les Dones) i de molts altres organismes de l'Estat i internacionals, 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.

Aquest ha estat l'enfocament de l'anterior **Informe d'impacte de gènere de l'Avantprojecte de Codi Ètic i de Conducta de l'Ajuntament de Barcelona** (versió de 21 de març de 2016). Atès que les observacions incloses en aquest informe mantenen la seva vigència, el que es presenta ara és un document complementari destinat a oferir una sèrie de pautes per reforçar els impactes positius del Codi de conducta des de la perspectiva de gènere.

## 2. IDENTIFICACIÓ i DESCRIPCIÓ DE LA NORMA:

---

**2.1. Nom:** Projecte normatiu del Codi de Conducta de l'Ajuntament de Barcelona.

**2.2. Categoria:** Disposició normativa de caràcter general.

**2.3. Òrgan responsable:** Direcció per a la Transparència i les Bones Pràctiques.  
Gerència de Recursos.

**2.4. Finalitat:** Fixar el principis, els valor ètics i les normes de conducta que, en l'exercici de les seves funcions i competències atribuïdes, han d'observar les persones destinatàries, i regular el sistema de seguiment i avaluació del Codi per garantir la seva eficàcia.

**2.5. Població destinatària:**

- Membres electes.
- Comissionats i comissionades.
- Consellers i conselleres de Districte.
- Titulars o membres dels òrgans de govern de les entitats municipals vinculades o dependents de l'Ajuntament.
- Personal directiu de l'Ajuntament i equivalent de les entitats municipals vinculades o dependents d'aquest.

## 3. PROPOSTES DE MODIFICACIÓ:

---

Sense perjudici de les observacions realitzades en l'informe anterior, es recomana introduir els canvis següents:

### 3.1. En relació als continguts:

#### Capítol 2:

*Art. 5:* Mentre que la igualtat es defineix com a absència de discriminació (punt e), la potenciació de la igualtat real i efectiva entre homes i dones s'emmarca en el punt f), relatiu a la inclusió social dels col·lectius més vulnerables. Malgrat tractar-se d'un aspecte aparentment formal, aquesta ordenació reforça una imatge de les dones com a col·lectiu amb unes necessitats especials que cal evitar. Com a redactat alternatiu es proposa traslladar la frase "i impulsaran accions dirigides a potenciar i garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes" al punt e).

*Art. 6:* Relacionat amb l'article anterior, els valors de governança recullen el principi de no discriminació, però no el principi d'igualtat que es diferencia del de 'no discriminació' en quant que integra l'atenció a les diferències en els punts de partida. En aquest sentit, es recomana incorporar el valor d'impulsar una actuació municipal adaptada a les realitats diferenciades.

### Capítol 3:

*Art. 10:* El fet que el personal dels serveis de titularitat municipal no estigui subjecte al compliment d'aquest Codi té una explicació relacionada amb les competències. Ara bé, en cap cas es pot supeditar a la condició d'empleat/ada públic el dret a ser beneficiari/ària de les normes de conducta que es detallen en els diferents punts d'aquest article. Aquestes han de ser aplicables a tot el personal a càrrec, amb independència de la seva situació laboral i/o relació amb el consistori.

A més, en referència al punt i), convé incloure una bona pràctica relacionada amb el reconeixement dels mèrits, ja que la seva ocultació, o fins i tot l'apropiació indeguda, està directament relacionada amb el sostre de vidre que afecta fonamentalment les dones.

### Disposició addicional segona:

Com ja s'ha dit, el fet que el personal adscrit als serveis de titularitat municipal no estigui subjecte al compliment d'aquest Codi s'entén per una qüestió de competències. Però cal tenir present la desprotecció que això pot generar per a un volum molt important de treballadors i treballadores municipals, i especialment per al personal que conforma alguns dels serveis més precaris, fortament feminitzats. Si bé aquesta disposició estableix que els principis i valors del Codi ètic es tindran presents a l'hora de concretar les regles de conducta a través dels contractes, subvencions, etc., convé que el mateix Codi sigui més explícit a l'hora de definir la forma o els terminis en que es durà a terme aquest procés en contractes i subvencions.

**3.2. En relació a la formulació de la norma:**

S'aprecia un esforç per aplicar un llenguatge inclusiu. Tot i així, s'observen alguns aspectes a millorar. Amb aquesta finalitat s'adjunta el document amb una sèrie de propostes de modificació a nivell de llenguatge sexista. Aquestes propostes, que en alguns casos es basen en una redacció alternativa, s'han fet respectant els criteris d'agilitat en la lectura i de no alteració dels significats.

Sonia Ruiz García  
Cap del departament de Transversalitat de Gènere

Barcelona, 31 d'octubre de 2016