

REGLAMENT PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA

Preàmbul

El concepte d'igualtat formal, que durant el darrer segle va servir per establir la igualtat en drets de tots els éssers humans (Convenció per a la Eliminació de tota Forma de Discriminació de la Dona, de les Nacions Unides de 1979; article 14 de la Constitució espanyola), ha anat evolucionant fins a veure's superat per un concepte d'igualtat que, reconeixent el mateix valor a totes les persones, també té present les diferències de dones i homes en la societat i en les aspiracions i necessitats de cadascun d'ells i elles. El concepte d'igualtat apareix, així, com a eina que ha de transformar la realitat i que permet a les dones i homes desenvolupar les seves capacitats i deslligar-se de les limitacions imposades pels rols tradicionals (article 9.2. de la Constitució espanyola).

Les polítiques públiques també han fet seu aquest nou concepte d'igualtat i han establert com un dels objectius a assolir el de superar la visió androcèntrica que històricament ha impregnat totes i cadascuna de les actuacions públiques: el subjecte destinatari de les polítiques públiques no era un subjecte universal (amb característiques idèntiques i generalitzades) sinó que eren característiques pròpies del model masculí.

La transformació cabdal pel que fa a l'enfocament de la polítiques de gènere es produeix arran de la Quarta Conferència Mundial de Nacions Unides celebrada l'any 1995 a Beijing. En aquesta conferència, per primera vegada, s'hi introdueix el terme transversalitat de gènere (*gender mainstreaming*) tot fent referència a la necessitat que els poders públics incorporin la dimensió de gènere en totes les seves actuacions.

La transversalitat de gènere, implica l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques'. Aquest concepte inclou no solament la igualtat *de iure* sinó també *de facto*. Aquesta última requereix l'adopció d'una varietat d'estratègies, des de la igualtat d'oportunitats a les accions positives, al '*mainstreaming*' i d'altres instruments.

L'aplicació de la transversalitat de gènere implica un canvi de paradigma important en cadascuna de les actuacions públiques, perquè es passa de la concepció de les polítiques *de dones i per a dones* com una tasca específica d'una de les unitats de l'Administració, per a entendre que la responsabilitat en el seu desenvolupament afecta totes les unitats. Per tant, la cerca i aplicació de la igualtat de gènere no s'ha de desenvolupar únicament des dels òrgans amb encàrrecs específics a favor de les dones, sinó des de totes les institucions amb capacitat de decisió i d'execució de polítiques i de mesures que afecten a tota la societat.

Aquest mandat d'aplicació de la transversalitat de gènere es converteix en una eina a l'abast de les diferents administracions públiques, tal i com recull el Tractat d'Amsterdam, de 1997 a nivell europeu i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes a nivell estatal, que, a més a més, obliga les entitats locals a integrar el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències, a col·laborar amb la resta d'Administracions Públiques, a realitzar plans d'igualtat de recursos humans sempre en el marc del Estatut Bàsic del Empleat Públic.

També la legislació europea que fa referència al concepte de múltiple discriminació o interseccionalitat, com a la Directiva 2000/48/CE del Consell, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment de seu origen racial o ètnic, o la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa al establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació.

El present reglament és el resultat d'aquest mandat en l'estructura i funcionament de l'ajuntament de Barcelona, així com la incorporació d'objectius i mecanismes previstos també a la legislació europea, estatal i catalana:

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya, aprovat per la Llei orgànica 6/2006 el 19 de juliol de 2006, estableix que els poders públics de Catalunya han d'orientar les seves polítiques públiques i la seva actuació d'acord amb els principis rectorials establerts en la Constitució i el propi Estatut d'Autonomia, que recull de forma expressa la garantia de la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de dones en totes les polítiques públiques en l'article 41.2.



En aquest mateix sentit, cal tenir també present la previsió de la Llei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, que permet que l'Administració de l'Estat i de les Comunitats Autònomes puguin delegar en els municipis determinades competències, entre elles, la prestació de serveis socials, la promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència contra la dona.

La Llei 30/2003, de 13 d'octubre, incorpora l'obligació de realitzar la valoració de l'impacte de gènere en totes les disposicions normatives elaborades pel Govern.

I amb la Llei 7/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix i regula els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, així com a la aplicació de la Transversalitat de la perspectiva de gènere en tota actuació dels poders públics i la creació i adequació dels mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en les seves actuacions polítiques.

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, estableixen les competències dels municipis en provisió de serveis de la Xarxa d'atenció i recuperació integral de les violències masclistes.

La Carta Europea de l'Autonomia Local, de 15 d'octubre de 1985, i la corresponent 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.

La Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones i la Llei 11/2014 per a garantir els drets LGTBI i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, també obliga als ens locals com a altres administracions públiques dintre de les seves competències a garantir el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la generalitat i els ens locals tenen competències.



Així mateix, la mesura de Govern la transversalitat de gènere a l'ajuntament de Barcelona' (2015) inclou com un dels seus objectius "dotar l'Ajuntament de Barcelona de les bases per a l'establiment d'un marc conceptual, organitzatiu, normatiu i executiu per implementar de manera real i efectiva la transversalitat de gènere" i indica quins són els tres grans eixos amb incidència en la igualtat de gènere que es considera que hauria d'incloure la normativa municipal. En el mateix sentit, el Pla de Justícia de Gènere de l'Ajuntament de Barcelona (2016-2020) preveu com a objectiu específic en aquesta matèria garantir que la normativa incorpori la perspectiva de gènere i fomentar que tots els plans i programes estratègics vetllin per la igualtat de gènere. Ambdós objectius queden recollits en aquest Reglament, que neix amb la voluntat d'assolir la consolidació d'un marc normatiu ampli i aglutinador de les normes actuals.

Finalment, aquest Reglament s'inspira en les reivindicacions del moviment feminista de la ciutat al llarg dels anys, com a resultat de la incorporació del saber, del fer i de les necessitats de les dones en totes i cadascuna de les polítiques públiques.

Capítol I: Objecte i àmbit d'aplicació

Article 1. Objecte del reglament

1. El present reglament té per objecte l'establiment d'un règim jurídic que integri la igualtat de gènere a nivell municipal, en el marc de les normes internacional, europea, estatal i de la comunitat autònoma de Catalunya.

2. Aquest reglament estableix els principis que han de regir l'actuació dels òrgans de govern i gestió de l'Ajuntament de Barcelona en matèria d'igualtat de gènere, així com els serveis municipals que s'han d'oferir en l'àmbit de les seves competències, i totes les mesures que s'han d'adoptar per incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i les actuacions municipals que es contemplen en el seu àmbit d'aplicació.

Article 2. Àmbit d'aplicació

1. Aquest Reglament és d'aplicació a l'Ajuntament de Barcelona, als organismes autònoms, les societats mercantils i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament de Barcelona.



2. En relació a la resta d'entitats de les quals l'Ajuntament en formi part, els i les representants municipals han de promoure l'adopció dels corresponents acords, per part dels respectius òrgans de govern, per tal d'incorporar en l'actuació de les mateixes els principis i les previsions contingudes en el present Reglament.

3. Així mateix, el present Reglament és d'aplicació a aquelles entitats que es relacionin amb l'Ajuntament per raó de l'atorgament de subvencions i ajuts o la subscripció de contractes o negocis jurídics anàlegs en els quals s'incloguin les previsions d'aquest Reglament en els termes dels articles 19 i 20.

Article 3. Principis generals

1. El principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal i en conseqüència, els principis i mesures que aquest reglament regula són d'aplicació a tots els àmbits materials de competències que corresponen a l'Ajuntament de Barcelona de conformitat amb el bloc de legalitat vigent, amb independència que el reglament reguli determinades àrees d'intervenció de forma específica.

Article 4. Transversalitat de la perspectiva de gènere

1. Als efectes del present Reglament i d'acord amb l'article 3 de la *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, s'entén per transversalitat de la perspectiva de gènere l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, per part de l'Ajuntament de Barcelona.

2. La transversalitat de gènere suposa la incorporació de la perspectiva de gènere en l'organització interna, la planificació i l'execució dels serveis i activitats que ofereixen tant l'Ajuntament com les entitats a les que es fa referència en l'article 2 del present Reglament. La transversalitat de la perspectiva de gènere obliga a dissenyar i avaluar el conjunt de les polítiques públiques sota el criteri d'identificar i preveure les seves repercussions diferenciades sobre els homes i les dones.

Capítol II: Mecanismes d'integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques

Article 5. Àmbit d'aplicació dels mecanismes d'integració de la perspectiva de gènere

1. Els mecanismes previstos en aquest Reglament seran d'aplicació a totes les polítiques públiques i àmbits d'actuació -àrees i districtes- de l'Ajuntament de Barcelona, així com a tots els serveis que l'Ajuntament ofereix a la ciutadania en l'àmbit de les seves competències.

Article 6. Plans Municipals de polítiques de gènere

1. El Pla Municipal de polítiques de gènere (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.

2. El Pla ha de ser l'instrument que desplegui la transversalitat de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques municipals. Com a mínim, el Pla ha d'incorporar accions estratègiques per promoure que tots els sistemes d'informació de l'Ajuntament desagreguin les dades per sexe i les emprin per fer anàlisis de gènere; ha d'assegurar que s'incorpora la perspectiva de gènere en els serveis de foment de l'ocupació, suport del treball domèstic, de cures i afectes, en la lluita contra la feminització de la pobresa i la precarietat. També en les actuacions de participació política, social i tecnològica; esports; salut, drets sexuals i reproductius. En l'àmbit de la coeducació; cultura i memòria col·lectiva; ciutadania, migracions i interculturalitat. Igualment en els serveis d'habitatge, xarxa d'atenció a les víctimes de violència masclista, i en els serveis de justícia global i cooperació. I finalment dins de les competències sobre ecologia i espai urbà, mobilitat i prevenció i seguretat.

3. Així mateix, el Pla o els plans o programes concrets que del mateix puguin derivar-se hauran de prestar especial atenció a variables com l'edat, l'origen nacional i/o ètnic, la diversitat funcional, la identitat de gènere o l'orientació sexual i contemplar les necessitats que de forma específica afecten a la persona i als diferents col·lectius generant situacions de múltiple discriminació.

4. Correspon al òrgan polític responsable de polítiques de gènere l'impuls, seguiment i desenvolupament dels plans, amb la col·laboració de l'òrgan responsable de l'aplicació de la Transversalitat de Gènere.

5. L'òrgan polític responsable de polítiques de gènere, conjuntament amb l'òrgan responsable de l'aplicació de la Transversalitat de gènere, ha de promoure la participació ciutadana, i en especial, dels grups feministes i de les entitats de defensa dels drets de les dones, per tal d'impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació del Pla Municipal de polítiques de gènere.

6. El Pla ha d'estar vigent dins del període previst o prorrogat expressament.

7. El Pla ha de comptar amb una partida pressupostària específica a càrrec de totes les àrees implicades en l'aplicació d'aquest Reglament, en cas que les seves previsions comportin despeses o ingressos. Per a les mesures de caràcter general de pla, els òrgans administratius responsables de les polítiques de gènere han de tenir una partida pressupostària específica.

8. El Pla s'ha de presentar al Plenari del Consell Municipal.

Article 7. Pla municipal de polítiques LGTBI

1. El Pla Municipal de polítiques de gènere LGTBI és el document en el qual es plasma periòdicament el desenvolupament i la concreció de la política municipal en matèria igualtat i no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere. Constitueix l'instrument fonamental d'actuació de l'Ajuntament de Barcelona en l'àmbit de les polítiques LGTBI.

2. Correspon a la regidoria responsable de polítiques de gènere l'impuls, seguiment i desenvolupament del Pla.

3. L'òrgan polític responsable de polítiques de gènere, conjuntament amb l'òrgan responsable de promoure la defensa dels drets de les dones i persones LGTBI, ha de promoure la participació ciutadana, i en especial, dels grups feministes i de les entitats de defensa dels drets de les persones LGTBI, per tal d'impulsar-ne la participació en el

disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació del Pla Municipal de polítiques LGTBI.

4. El Pla ha d'estar vigent dins del període previst o prorrogat expressament.

5. El Pla ha de comptar amb una partida pressupostària específica a càrrec de totes les àrees implicades en l'aplicació d'aquest Reglament, en cas que les seves previsions comportin despeses o ingressos. Per a les mesures de caràcter general de pla, els òrgans administratius responsables de les polítiques de gènere han de tenir una partida pressupostària específica.

6. El Pla s'ha de presentar al Plenari del Consell Municipal.

Article 8. Objectius de gènere a la planificació sectorial i territorial

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

Article 9. Informes d'impacte de gènere

1. Les propostes normatives, de pressupostos municipals, i d'instruments de política fiscal municipal (ordenances fiscals, taxes i preus públics) 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 objecte d'identificar i prevenir la producció, manteniment o increment d'aquestes desigualtats de gènere, tot realitzant propostes de modificació del projecte, si s'escau

2. Els objectius dels informes d'impacte de gènere són:

- a) Conèixer de manera prèvia els possibles efectes que l'aplicació de la norma proposada o dels instruments municipals de planificació econòmica, fiscal i laboral poden tenir sobre dones i homes.
- b) Assegurar que les normes o els instruments municipals de planificació econòmica, fiscal i laboral no tinguin efectes negatius en la seva aplicació, ni produeixin discriminació indirecta.
- c) Proposar mecanismes de correcció, si s'escau.

Article 10. Avaluació amb perspectiva de gènere

1. L'Òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere ha d'avaluar l'impacte de gènere posterior a la implementació dels plans municipals. Aquesta avaluació s'elaborarà amb 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 objecte d'identificar i prevenir la producció, manteniment o increment d'aquestes desigualtats de gènere, tot realitzant propostes de millora per l'elaboració de plans municipals futurs, si s'escau.

2. Els objectius d'aquesta avaluació són:

- 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 la implementació de plans municipals generen desigualtats de gènere (impacte de gènere negatiu).
- c) Proposar mecanismes de correcció, si s'escau.

Article 11. Pressupostos amb perspectiva de gènere

1. L'Ajuntament de Barcelona ha d'incorporar la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressupostos municipals per tal d'evitar el biaix per raó del gènere. Amb aquesta finalitat les propostes s'elaboraran amb perspectiva de gènere, fent visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones, integrant els objectius propis de la perspectiva de gènere en els objectius de la pressupostació orientada als resultats.

2. L'Ajuntament consignarà i especificarà anualment en els pressupostos els recursos econòmics destinats a l'exercici de les funcions i a l'execució d'aquest reglament. Aquestes partides pressupostàries es desglossaran entre:

- a) Les partides pressupostàries destinades específicament als òrgans responsables de l'impuls de les polítiques de gènere;
- b) Les partides pressupostàries destinades a accions específiques de caràcter general contingudes en aquest Reglament;
- c) i les atribucions pressupostàries a cada àrea de l'Ajuntament amb responsabilitat per garantir el compliment del present Reglament.

Article 12. Pla d'Igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona

1. Tal i 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, per a la igualtat de dones i homes, en els articles 6.f) i 15 l'Ajuntament de Barcelona ha de disposar d'un Pla d'Igualtat de dones i homes adreçat al personal que hi presta serveis, a desenvolupar en el marc dels respectius convenis col·lectius, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva dels principis establerts en aquest reglament i eliminar la discriminació per raó de sexe en relació a l'accés al treball remunerat, a la formació, a la promoció professional, a les condicions de treball i al salari, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, comunicació inclusiva i la prevenció i actuació en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

2. Per tal de garantir la deguda coordinació, seguiment i avaluació d'aquest Pla, es determinaran i assignaran les funcions i tasques que corresponguin al personal necessari.

3. La comissió paritària formada per les persones representants legals dels treballadors i treballadores i l'Ajuntament de Barcelona vetllarà en el seguiment, control i implementació del Pla.

4. Anualment, es presentarà al Ple l'anàlisi i dades relatives a la implementació del Pla d'Igualtat de dones i homes.



Article 13. Protocols de prevenció i actuació en casos d'assetjament i discriminació

1. L'Ajuntament de Barcelona ha de comptar amb un protocol de prevenció i actuació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, tal i com estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat real i efectiva de dones i homes. Aquest protocol s'avaluarà cada 4 anys, i es revisarà i modificarà si s'escau, després de cada avaluació.

2. L'Ajuntament de Barcelona ha d'adoptar un protocol de prevenció i actuació en casos de discriminació per raó de diversitat sexual i de gènere. Aquest protocol serà diferent al protocol d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, tot i que podran compartir mecanismes i serveis interns de l'Ajuntament si s'estimés oportú.

Article 14 . Espai de Participació

1. L'Ajuntament de Barcelona reconeix la importància de la participació social en les polítiques per la igualtat de gènere, i ha d'adoptar les mesures necessàries per fer-la efectiva, especialment pel fa a la dinamització del teixit associatiu i a la valorització de les aportacions que fan les associacions i col·lectius de dones, el moviment feminista, i grups o entitats organitzades per la igualtat de gènere.

2. De forma específica, l'Ajuntament de Barcelona ha de comptar amb el Consell de Dones de Barcelona, 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 comptar, també, amb grups polítics i sindicats de la ciutat de Barcelona, que tinguin com a finalitats l'elaboració de propostes per fer 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.

3. La composició dels òrgans de participació municipals ha de tendir a la paritat. En general, la composició dels òrgans de participació s'ha de basar en criteris de pluralitat i diversitat, excepció feta que hi hagi raons fundades i objectives degudament motivades per no seguir aquests criteris.

Article 15. 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, els poders públics de Catalunya han 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), composició de tot tipus de jurat 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. En canvi, en aquells que la designació de les persones membres és indirecta o depèn del desenvolupament d'un determinat càrrec s'intentarà assolir la paritat en la mesura del possible.

5. En totes les excepcions a aquest mandat, s'han de fer públiques les justificacions a la Comissió de Seguiment del Reglament.

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 al article 56 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, els departaments i serveis de l'Ajuntament de Barcelona han de:

a) incorporar sistemàticament la variable sexe en la recollida de dades dels serveis i òrgans municipals, enquestes i estadístiques que duguin a terme, garantint que totes les dades recollides estiguin segregades per la variable sexe.



- b) incorporar indicadors que permetin fer visible l'experiència femenina per a un millor coneixement de les diferències, rols, situacions i necessitats de dones i homes.
- c) incorporar, en els estudis que realitzin, l'anàlisi de la variable sexe en relació a altres categories, com ara l'origen, l'edat, el nivell econòmic, la discapacitat, etc.
- d) incorporar, en els estudis que sigui pertinent, les variables d'identitat/expressió de gènere i orientació sexual.

2. Per a garantir el compliment d'aquestes disposicions, l'Ajuntament de Barcelona ha de disposar dels programes i suports informàtics que permetin tractar i explotar les dades desagregades.

3. En els eventuais contractes de serveis que puguin celebrar-se per a la realització d'estudis i estadístiques municipals, s'ha d'incloure l'obligació per a l'empresa adjudicatària de complir amb els deures establerts en el present article.

Article 17. 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 subcontractades a tercers, han d'emprar un llenguatge inclusiu i un ús no sexista d'aquest.

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 es dirigeixi exclusivament a un o altre sexe de forma justificada-. Així mateix, es promourà la visibilització del col·lectiu LGTBI en la comunicació municipal.

3. El govern municipal ha de garantir que no s'utilitzaran els espais publicitaris municipals amb peces de comunicació que tinguin un contingut sexista, ni tampoc per la difusió de publicitat il·lícita, de conformitat amb el que estableix la legislació general de publicitat i de comunicació institucional.

Així mateix, l'Ajuntament no ha d'autoritzar l'exhibició d'anuncis publicitaris als suports que requereixin d'autorització municipal si fomenten la desigualtat de gènere o mostren una falta de respecte a les persones per raó de gènere o diversitat sexual.

4. En els eventuais contractes de serveis que puguin celebrar-se per a la realització de comunicacions escrites, gràfiques o audiovisual, en les bases de convocatòries de premis i distincions, beques o concursos que es convoquin, s'inclouran les previsions que sigui oportunes per tal de complir amb els deures establerts en el present article.

Article 18. Formació en igualtat de gènere

1. En compliment amb el que preveu l'article 6 de la Llei 17/2015 del 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 una formació bàsica, progressiva i permanent del seu personal en matèria d'igualtat de dones i homes. Serà responsabilitat de Recursos Humans amb la col·laboració i aprovació dels òrgans responsables de l'aplicació de la transversalitat de gènere, i de promoure la defensa dels drets de les dones i persones LGTBI.

2. Amb la finalitat de garantir l'objectiu de l'apartat anterior, l'Ajuntament de Barcelona ha d'impulsar les següents mesures:

- a) Integrar en tots els temaris dels processos d'accés a l'ocupació municipal continguts relatius a la igualtat de dones i homes i a la seva aplicació a l'activitat administrativa.
- b) Integrar la perspectiva de gènere en qualsevol acció formativa tant interna com a externa que es desenvolupi des de l'àmbit municipal, sempre que sigui pertinent.
- c) Facilitar informació dels cursos i/o jornades en matèria d'igualtat de dones i homes, al personal tècnic i/o polític de l'Ajuntament de Barcelona.
- d) Formar, 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 durant un mínim de 10 hores. Els continguts hauran de ser aprovats per l'òrgan responsable de les polítiques de gènere de l'Ajuntament.

Article 19. Bretxa salarial

1. L'Ajuntament de Barcelona es compromet a reduir les possibles situacions de bretxa salarial en la seva estructura interna. A aquests efectes, el Pla d'igualtat Intern (Pla



d'Igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona que es regula a l'article 12 del present Reglament) ha d'incorporar els aspectes de política salarial i, així mateix, s'han d'elaborar i de dur a terme les corresponents actuacions -mesures concretes i temporalitzades- per tal d'evitar la bretxa salarial en l'àmbit municipal en el marc de treball i definició del Pla d'Igualtat intern. .

2. L'Ajuntament de Barcelona es compromet a analitzar la bretxa salarial en la seva estructura interna cada 4 anys. El resultat d'aquesta anàlisi serà un informe públic, que ha de poder ser consultat per tota la ciutadania.

3. Igualment l'Ajuntament de Barcelona ha d'exigir que totes les empreses amb les que contracti incloguin en els seus plans d'igualtat un diagnòstic sobre política salarial i, si s'escau, mesures concretes per combatre tota possible situació de bretxa salarial que es detecti.

Article 20. Convocatòries d'ajuts i subvencions

1. Les convocatòries d'ajuts i subvencions han d'incloure obligatòriament mecanismes que valorin aquelles entitats, associacions i organitzacions que integrin la perspectiva de gènere en el seu funcionament intern i/o que duguin a terme accions adreçades a la consecució de la igualtat de gènere de forma transversal, amb les condicions establertes en l'article 11 de la Llei 17/2015, del 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, segons correspongui, el compliment dels següents aspectes:

a) Desagregar per sexe les dades de les persones beneficiàries del projecte i de les treballadores de l'entitat, associació o organització.

b) El seu grau de compromís amb la igualtat entre dones i homes, tant pel que fa a la composició dels seus 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 de que l'entitat, associació o organització compti amb 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 compti amb aquest pla.

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 compti amb aquest Protocol.

f) El fet que l'entitat compti amb un protocol de prevenció i actuació en casos de discriminació per diversitat sexual i de gènere es considerarà un element positiu en la valoració.

Article 21. Contractes públics

1. L'Ajuntament de Barcelona ha de promoure la igualtat de dones i homes en l'execució de les seves tasques i en el compliment de les seves obligacions, tant si aquestes es realitzen de forma directa o de forma indirecta, mitjançant la licitació de contractes municipals d'obres, de subministrament i de serveis. A tals efectes, les contractacions municipals que es realitzin han de comportar l'obligació per a la persona física o jurídica adjudicatària del contracte d'assegurar la promoció de la igualtat de dones i homes, en les termes establerts per l'article 10 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

2. Així mateix, els contractes municipals, sempre que sigui possible per la naturalesa de la contractació, han d'incorporar clàusules socials en les bases de la contractació amb l'objectiu de fomentar la igualtat de gènere (relatives a l'obligatorietat de disposar d'un Pla o Mesures d'igualtat; l'aplicació de mesures de paritat entre homes i dones en els perfils i en les categories professionals; mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe; clàusules que obliguin a fer ús d'una comunicació inclusiva; mesures per una conciliació responsable...). Amb aquesta finalitat i d'acord amb la normativa en matèria de contractació pública, han d'incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l'empresa adjudicatària hagi d'adoptar mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes. Així mateix, els plecs de clàusules administratives particulars han els barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei, o les que adoptin d'altres mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats.



3. L'Ajuntament de Barcelona ha de vetllar en el marc de les relacions contractuals que s'estableixin, pel compliment de les obligacions legalment establertes en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, per part dels i les contractistes i subcontractistes, i específicament les que fan referència a les obligacions de disposar d'un pla d'igualtat i a la d'establir mesures contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

4. Per la seva implementació, és necessari traslladar aquests requisits a les bases d'execució del pressupost municipal dins de l'annex 1 bis Instrucció de serveis per a la inclusió de clàusules i criteris socials en la contractació pública de l'Ajuntament de Barcelona.

Capítol III: Estructures d'impuls de les polítiques de gènere

Article 22. Òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere.

1. 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 a integrar la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques. Atenent aquest mandat, l'Ajuntament de Barcelona ha de comptar amb 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 del districte, en coordinació amb l'òrgan responsable de la promoció de la defensa dels drets de les dones i de les persones LGTBI i sota la direcció política del càrrec electe que tingui encomanades les funcions en matèria de polítiques de gènere.

Article 23. Unitats de Transversalitat de Gènere

1. Totes les àrees i districtes han de comptar amb personal referent i professional en matèria d'igualtat de gènere encarregat de garantir l'aplicació de la transversalitat de gènere.

2. Aquest personal referent ha de disposar de capacitat i formació en igualtat de gènere i haurà d'implantar les mesures d'igualtat en les tasques de l'Administració, participant especialment 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.

Article 24. Òrgan responsable de la igualtat de gènere en les polítiques laborals de l'Ajuntament de Barcelona

1. L'Ajuntament de Barcelona ha de vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la política de recursos humans i amb aquesta finalitat ha de comptar amb un òrgan responsable que impulsi la política d'igualtat entre dones i homes de recursos humans. Aquest òrgan ha de comptar amb el personal i les recursos necessaris per al bon desenvolupament de la seva missió.

Article 25. Òrgan responsable de promoure la defensa dels drets de les dones i persones LGTBI.

1. L'Ajuntament de Barcelona ha de vetllar per la igualtat d'oportunitats i el desenvolupament d'estratègies i actuacions que tinguin la finalitat d'aconseguir una igualtat fàctica entre dones i homes, i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI), evitant situacions de discriminació i violència.

2. L'Ajuntament de Barcelona ha de comptar amb un òrgan responsable de gestionar una xarxa de serveis i recursos d'informació, assessorament, formació i atenció per a les dones i persones LGTBI. 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 comptar amb el personal i recursos necessaris per al bon desenvolupament de les funcions que estableix el present Reglament.



Article 26. Òrgan responsable de la democratització de les cures

1. L'Ajuntament de Barcelona ha de vetllar per una organització més justa i sostenible de la cura a la ciutat, que doni visibilitat i valor a totes aquestes activitats, que combati les desigualtats socials que travessen actualment la seva provisió i que promogui la corresponsabilitat entre diferents actors socials en la seva gestió. Aquest òrgan ha de comptar amb el personal i recursos necessaris per al bon desenvolupament de les seves funcions.

Capítol IV: Àmbits d'actuació de les polítiques municipals de gènere

Article 27. L'Ajuntament ha d'actuar, en execució de les polítiques municipals de gènere i d'acord amb les seves competències, en els següents àmbits:

- Serveis d'atenció integral per 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 considerin necessaris el govern municipal), i també servei d'atenció a homes per la promoció de relacions no violentes.
- Serveis d'informació, atenció i assessorament a persones sobre igualtat i no discriminació en l'àmbit laboral, associatiu, cultural i educatiu.
- Servei d'orientació i informació sobre cures a la ciutat.
- Servei d'assessorament per a les empreses, associacions, entitats i organitzacions per la incorporació de la perspectiva de gènere.
- Servei d'atenció integral per a persones que exerceixen treball sexual i per a víctimes de tràfic.
- Serveis de formació en feminisme i en perspectiva de gènere.
- Serveis i recursos en matèria LGTBI.
- Servei de prevenció i sensibilització sobre els drets de les dones i persones LGTBI.

Capítol V Eines per a la garantia i el compliment del reglament

Article 28. 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, que tindrà com a funció fer el seguiment i compliment de les previsions del present reglament.
2. Formen part d'aquesta Comissió: l'alcalde/alcaldeessa, o persona en qui delegui, en qualitat de president/a, una persona en representació de l'òrgan polític responsable de les polítiques de gènere, una persona de cada grup municipal, una persona de cada gerència d'àrea, una persona en representació de la direcció de l'òrgan de Transparència, dues persona en representació de l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere, dues persones en representació dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Barcelona, i 5 persones en representació del Consell de dones de ciutat.
De manera puntual, i en funció del tema a tractar, es podrà demanar la participació de persones expertes o de col·lectius específics.
3. La Comissió es regirà per les regles de funcionament que ella mateixa es doti, en cas contrari es regirà pel que estableix per al funcionament dels òrgans col·legiats la Llei de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.

La Comissió es reunirà al menys una vegada al any, i ha d'avaluar l'informe que l'òrgan responsable de l'aplicació de la Transversalitat de Gènere presenti sobre la implementació i compliment del present Reglament. L'informe abastarà com a mínim l'aplicació dels mecanismes d'integració de la perspectiva de gènere en el llistat de serveis municipals que l'Ajuntament de Barcelona ofereix dins les seves competències. La Comissió podrà convocar els serveis que no compleixin la totalitat dels mecanismes previstos en el present Reglament en el marc de les seves actuacions. El servei podrà presentar, en el termini de 3 mesos, un informe que expliqui les raons de l'incompliment del Reglament i un pla per esmenar-ho que n'especifiqui la calendarització. La comissió serà l'òrgan facultat per aprovar el pla d'esmena, o si escau, requerir actuacions addicionals.

4. Pel desenvolupament de totes les funcions, les persones que pertanyin a aquesta Comissió tindran accés a tota la documentació que es generi en el si de la mateixa i a sol·licitar a l'Ajuntament o al seu personal tècnic i polític



qualsevol informació que considerin necessària per a l'exercici de les seves funcions i que tingui relació amb els objectius i l'articulat del present Reglament, sense perjudici del compliment de la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal.

5. L'avaluació d'aquest Reglament es realitzarà abans de finalitzar cada mandat polític, és a dir cada quatre anys. Per tal que aquesta avaluació sigui el més objectiva possible es realitzarà per una entitat externa competent en la matèria que ens ocupa.

L'empresa proveïdora externa encarregada de realitzar l'avaluació haurà de complir els requisits que s'estableixin en els plecs de condicions administratius i tècnics que s'hauran d'elaborar a aquest efecte.

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

Única.- Aplicació de la normativa estatal i autonòmica.

Els preceptes d'aquest Reglament que incorporen aspectes de la legislació tant bàsica com de desenvolupament dictada per l'Estat i la Comunitat Autònoma de Catalunya, s'entenen que són automàticament modificats en el moment en què es produeixi la revisió de la referida legislació.

DISPOSICIÓ DEROGATORIA

Derogació. Queden derogades totes les normes amb igual o inferior rang en el que s'oposin al que disposa el present Reglament.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Desenvolupament i execució del Reglament

L'Ajuntament de Barcelona ha d'iniciar el procés d'incorporació de la perspectiva de gènere en les seves actuacions i polítiques a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reglament i consignarà i especificarà anualment en els pressupostos els recursos econòmics destinats a l'exercici de les funcions i a l'execució d'aquest Reglament. A aquests efectes, es faculta la Comissió de Govern per tal de dictar les normes que



siguin procedents per al desenvolupament i execució de les previsions que conté el present Reglament, tot allò sense perjudici de les delegacions que hi pugui fer. L'aprovació de les referides normes s'ha de produir un cop transcorregut el corresponent període d'informació pública.

Segona . Entrada en vigor.

Aquest Reglament entrarà en vigor un cop transcorreguts quinze dies hàbils a partir de l'endemà de la publicació del seu text íntegre al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.