



## **MESURA DE GOVERN LA TRANSVERSALITAT DE GÈNERE A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA**

<b>1. LA TRANSVERSALITAT DE GÈNERE .....</b>	<b>2</b>
<b>1.1 Justificació i definició.....</b>	<b>2</b>
<b>1.2 Antecedents de la inclusió de la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona .....</b>	<b>4</b>
<b>2. OBJECTIUS DE LA MESURA DE GOVERN .....</b>	<b>7</b>
<b>3. ENFOCAMENT, LIDERATGE I COORDINACIÓ DE LA TRANSVERSALITAT DE GÈNERE .....</b>	<b>8</b>
<b>4. DESPLEGAMENT DE LA TRANSVERSALITAT: INSTRUMENTS DE CANVI INSTITUCIONAL .</b>	<b>10</b>
<b>5. PLANIFICACIÓ.....</b>	<b>16</b>
<b>5.1 El Pla d'igualtat de gènere.....</b>	<b>16</b>
<b>5.2 Normativa per a la transversalitat de gènere al'Ajuntament de Barcelona .....</b>	<b>16</b>
<b>5.3 Calendari d'execució 2015-2016 .....</b>	<b>17</b>



## 1. LA TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

### 1.1 Justificació i definició

La transversalitat de gènere o *mainstreaming* de gènere és la integració de la perspectiva de gènere en tots els nivells i dimensions de la política<sup>1</sup>. Una de les definicions més utilitzades la defineix com “*la reorganització, la millora, el desenvolupament i l’avaluació dels processos polítics, de forma que una perspectiva d’igualtat de gènere s’incorpori a totes les polítiques, a tots els nivells i a totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l’adopció de mesures polítiques*”<sup>2</sup>.

Va ser adoptada com a objectiu polític i estratègia principal per promoure la igualtat entre dones i homes a la IV Conferència Mundial de les Dones de les Nacions Unides que es va celebrar a Beijing el 1995. Des de llavors, la transversalitat de gènere s’ha incorporat als principals marcs normatius a nivell internacional, estatal i nacional, destacant el paper de la Unió Europea (UE) en la promoció i l’enfortiment d’aquesta estratègia, des de què al Tractat d’Amsterdam (1997), la transversalitat esdevé un enfocament oficial a les institucions europees.

Amb aquesta estratègia d’intervenció es pretenia superar les limitacions dels diferents enfocaments que anteriorment s’havien desenvolupat en el marc de les polítiques d’igualtat de gènere: la igualtat de tracte i les accions positives. Si la igualtat de tracte es va centrar en modificar els marcs normatius per garantir un tracte igual a dones i homes, amb les accions positives, s’ha pretès més enllà de la legislació, remoure els obstacles i desavantatges que es troben les dones en la vida diària mitjançant actuacions concretes compensatòries i empoderadores que puguin garantir una veritable igualtat de fet. S’han desenvolupat així, en les darreres dècades, les polítiques d’igualtat com a àmbit sectorial d’intervenció, amb les seves eines i estructures específiques (fonamentalment en l’àmbit local a través dels plans i les regidories d’igualtat).

---

<sup>1</sup> Incloure la perspectiva de gènere en una política pública local passa per preguntar-se: Fins a quin punt des de l’ajuntament estem abordant amb les nostres polítiques la redistribució equitativa dels béns i recursos entre ambdós sexes? Com afecten o es veuen afectades les nostres polítiques pels estereotips i rols de gènere existents en la societat? O, fins a quin punt les nostres polítiques fan front als mecanismes de poder, exclusió i/o subordinació que afecten als grups més desavantatjats en funció del gènere?.

<sup>2</sup> Instituto de la Mujer (1999) *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de 'buenas prácticas'. Informe final de las actividades del grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)*, Serie documentos, número 28.



L'aposta de Beijing 1995 passava per complementar aquestes estratègies, tot apuntant a la necessitat de revisar els processos institucionals de producció de polítiques públiques, **per garantir que, d'una manera més o menys conscient, no contenen biaixos de gènere que invisibilitzen les necessitats de les dones i per tant reproduïxen les desigualtats socials.** L'objectiu, doncs, és incorporar el principi d'igualtat de gènere com un element de caire estructural que modifiqui integralment la política i l'administració pública.

En un context de creixent complexitat social, de pèrdua de confiança a les institucions, de desafecció democràtica i major exigència ciutadana, la transversalitat de gènere constitueix, per tant, una peça clau en qualsevol filosofia de govern orientada a la ciutadania. En aquest sentit, el bon govern no es pot entendre només des d'una perspectiva d'eficiència i eficàcia; bon govern és també, necessàriament, una administració inclusiva i democràtica, capaç de produir unes polítiques públiques que són de millor qualitat, no només perquè estan ben dissenyades, gestionades i avaluades, sinó perquè recullen i donen resposta a les necessitats i interessos de tota la ciutadania en la seva diversitat.

Això implica un ambiciós procés de canvi institucional que comporta la transformació de les pràctiques i la cultura de les organitzacions públiques. Concretament, i com veurem al llarg d'aquesta mesura, implica revisar processos i rutines per incorporar la igualtat com a requisit (com per exemple en l'elaboració de pressupostos, les contractacions i les subvencions), formar al personal polític i tècnic de l'administració, revisar els objectius de les polítiques, generar eines analítiques i informatives, incorporar experts/es, al moviment feminista i a la societat civil organitzada en el disseny i seguiment de les polítiques públiques, o expressar el lideratge i compromís públic per la igualtat, entre d'altres iniciatives.

Aquest procés de canvi, a més, se sustenta en legislacions diverses que cal prendre en consideració.

A nivell estatal, la Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern va incorporar l'obligació de realitzar la valoració de l'impacte de gènere en totes les disposicions normatives realitzades pel Govern. Posteriorment, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, aporta un enfocament més integral de la transversalitat i la incorpora com a principi d'actuació de tots els poders públics (Art.15), estableix la creació d'unitats d'igualtat en els òrgans directius de tots els Ministeris (Art.77), defineix els criteris d'actuació d'igualtat de gènere de les administracions públiques en l'àmbit de les seves competències i en l'ocupació pública (Art.51) i obliga les administracions a definir i implementar plans d'igualtat de caràcter intern.

En l'àmbit català, l'any 2001 es va aprovar una llei, capdavantera a l'Estat, que establia l'obligació d'avaluar l'impacte de gènere de totes les polítiques i les mesures generals de la Generalitat de Catalunya. L'Estatut d'autonomia de 2006 va recollir que "*Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes*"; el que s'ha concretat el 2015 amb la Llei 17/2015 d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes. Aquesta llei (Art. 15) estableix que els ens locals han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes de forma obligatòria i que s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques referides a funció pública.

## **1.2 Antecedents de la inclusió de la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona**

A la ciutat de Barcelona les polítiques d'igualtat de gènere tenen ja un llarg reconegut i una notable consolidació. Tanmateix, han estat enfocades principalment a la implementació d'accions específiques dirigides a les dones en els diversos àmbits sectorials, així com en fomentar la participació, tant mitjançant els Consells de dones, com amb la celebració de dos amplis Congressos de Dones els anys 1999 i 2009. Pel que fa al desplegament de la transversalitat de gènere en el conjunt de polítiques municipals, en canvi, ens trobem encara en una fase incipient. Si bé des del 1995 els diferents plans per a les dones l'han incorporat a nivell de propostes, la seva implantació efectiva ha estat lenta i limitada.

La primera aproximació a la transversalitat de gènere apareix al "*Pla Municipal per a les Dones*" (1995 – 1999), on es parlava de la necessitat de que la política municipal no fos discriminatòria, integrant aspectes com el llenguatge no sexista, la realització d'una política de personal no discriminatòria, contemplant qüestions d'assetjament sexual i del reconeixement des del conveni del treball de cura. L'informe-balanç d'aquest pla assenyala com a reptes no assolits, tant la disponibilitat de dades i estadístiques municipals desagregades per sexe, com la modificació de la política laboral.

En el "*Programa Municipal per a les Dones*" (2001-2004) s'incorpora, per primera vegada, la línia estratègica de "la transversalitat de la perspectiva de les dones com a criteri en l'actuació municipal i la prioritització del treball amb els territoris de la ciutat". Això es va intentar concretar mitjançant la creació de taules tècniques de coordinació interdepartamental, informació i formació, i el treball amb els districtes i les àrees de l'Ajuntament, entre d'altres. Amb tot, es tractava de propostes que no es van poder desenvolupar ni van arribar a realitzar-se.

La transversalitat de gènere també va ser un dels principis orientadors del "*Pla Municipal per a les Dones*" (2005 – 2009), on, entre d'altres mesures, destaca la voluntat de posar en marxa pressupostos amb perspectiva de gènere i d'adoptar una comunicació no androcèntrica. Una



de les tres línies d'actuació del Pla portava per títol "incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de gestió municipal", que es concretava en l'elaboració d'indicadors per a l'avaluació de l'impacte de gènere de les polítiques municipals. Malauradament, de nou, aquestes iniciatives van trobar molts obstacles per arribar a ser implementades.

L'any 2010 es va realitzar un diagnòstic sobre l'estat del desplegament de la transversalitat de gènere a l'Ajuntament, on es conclouia que pràcticament no s'havien executat cap de les actuacions identificades com a necessàries per poder transversalitzar el principi d'igualtat entre dones i homes de manera efectiva. Es destacava, però, com a element positiu, la posada en marxa del I Pla d'igualtat intern de recursos humans en compliment de la Llei 3/2007.

Aquest I *Pla d'igualtat Intern* va tenir una vigència de dos anys (2011-2013) i es va elaborar amb l'objectiu principal de promoure la igualtat de gènere en el que és la política de recursos humans interna de l'Ajuntament de Barcelona. La seva avaluació va posar en relleu la necessitat d'obrir un procés de disseny ampli d'un segon pla. Així, el març del 2015, s'aprova el *II Pla d'igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (IIPIODH)*, més ambiciós i amb el consens de tots els grups municipals.

El IIPIODH conté una important diagnosi sobre la cultura de l'organització; la situació d'homes i dones en la plantilla del personal de l'ajuntament; la selecció, formació contínua, promoció i provisió; la política retributiva; l'ordenació del temps de treball; el llenguatge i la comunicació inclusiva i la salut, la seguretat laboral i la prevenció de l'assetjament. A partir d'aquí, estableix set objectius d'intervenció i 27 accions concretes que aborden qüestions com ara: augmentar l'equilibri entre dones i homes i la presència de les dones en llocs de decisió de l'estructura administrativa de l'Ajuntament; garantir l'equitat de gènere en les retribucions del personal municipal; o integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa, entre d'altres.

Paral·lelament, aquests dos plans de caràcter intern vinculats només a la política de recursos humans pròpia, han conviscut amb el "*Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats real i efectiva entre dones i homes (2012-2015)*", que finalitza enguany. Aquest pla ha comptat amb un eix dedicat a la transversalitat, on es plantegen quatre objectius: la creació d'espais de treball per planificar, gestionar i avaluar les polítiques municipals des de la perspectiva de gènere; l'assessorament als diferents departaments i districtes de l'Ajuntament perquè incorporin la perspectiva de gènere; la promoció de l'ús d'un llenguatge no sexista i el foment de la igualtat d'oportunitats entre el personal de l'administració. En aquest darrer objectiu, destaquen línies estratègiques que pretenen garantir les condicions d'igualtat en cossos municipals on la presència de dones és poc habitual i aconseguir una presència equilibrada de dones i homes en tots els àmbits de responsabilitat municipal.

D'altra banda, en matèria normativa, també l'any 2013, es va aprovar un Decret d'Alcaldia sobre "Contractació pública responsable amb criteris socials i ambientals", que contempla algunes clàusules específiques orientades a alguns col·lectius de dones. Així mateix, al mes de maig de 2015 es van aprovar, per Comissió de Govern, dues normes que afecten l'impuls de la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona.

- L'"*Ordenació de les mesures per a garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere en els documents de caràcter normatiu, programàtic, estratègic i comunicatiu de l'Ajuntament de Barcelona*". Aquest és un primer marc normatiu dirigit a modificar la forma en la que es dissenyen, implementen i avaluen les polítiques locals. Fonamentalment se centra en proposar l'elaboració d'informes d'impacte de gènere, i proporcionar acompanyament, i fixa la formació específica en igualtat com a eina central de suport.
- La "*Proposta de Directrius per a l'elaboració de les normes municipals*", de caràcter més ampli, inclou dos punts amb clares vinculacions en matèria de gènere: el primer, sobre llenguatge no sexista, i l'altre, sobre informes d'anàlisi d'impacte de gènere.

L'any 2013, el CIRDA, abans Centre d'Informació i Recursos per a les Dones, passa a exercir funcions de suport tècnic per a la transversalitat de gènere i es constitueix com a oficina tècnica de referència per al conjunt de la ciutat en matèria d'igualtat de gènere. Els anys 2014 i 2015, el CIRDA (que passa a anomenar-se Centre d'Igualtat i Recursos per a les Dones), elabora dos informes sobre l'estat de la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, en els que es realitzen entorn a vint entrevistes a personal tècnic, directiu i cos d'assessoria de l'Ajuntament de Barcelona. Aquests informes arriben a la conclusió que s'han assolit certs avenços, com ara l'augment dels recursos humans destinats a la igualtat, un major diàleg dels diferents actors amb el CIRDA, un augment dels cursos formatius fets pel CIRDA a diversos actors del Consistori, o la creació de les dues normatives abans citades.

Alhora, però, plantegen alguns reptes significatius: la distància existent entre el discurs i la pràctica política al voltant de la igualtat de gènere, l'existència de poca claredat sobre com concebre la igualtat de dones i homes, la persistència de dificultats específiques en els sectors més masculinitzats, i la percepció de la igualtat de gènere com una amenaça més que com una oportunitat, en tant que perceben que es tracta d'una fiscalització de la feina que es fa, més que d'un valor públic i democràtic que cal impulsar i preservar.



## 2. OBJECTIUS DE LA MESURA DE GOVERN

Recollint el treball previ fet en els mandats anteriors, i amb la voluntat de fixar de manera més ferma aquest compromís imprescindible per a la igualtat de gènere en una societat democràtica, **l'objectiu d'aquesta mesura de govern és 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.** Es preveu concretar, ampliar i desenvolupar els compromisos ja adquirits i incorporar, de forma sistemàtica, la igualtat en la dinàmica de treball de totes les àrees i districtes.

Per assolir aquest objectiu, **s'iniciaran noves línies de treball que permetin produir un canvi institucional sistemàtic cap a un bon govern en termes d'equitat de gènere,** garantint que el personal del Consistori compti amb tots els recursos necessaris per poder implantar aquesta perspectiva, per tal que, com a resultat, la igualtat de gènere sigui realment una prioritat transversal a totes les polítiques municipals. Així, es redoblaran esforços per fer avançar la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona i es posarà l'èmfasi en:

1. L'estructura organitzativa de la transversalitat de gènere, el seu enfocament, lideratge i coordinació.
2. Els plantejaments metodològics i desplegament de la transversalitat, destacant els instruments de canvi institucional.
3. La consolidació d'un marc normatiu ampli i aglutinador de les normes actuals.

A continuació es desenvolupen aquests tres àmbits, i la mesura acaba amb un apartat que explica la planificació.

### 3. ENFOCAMENT, LIDERATGE I COORDINACIÓ DE LA TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

Històricament, la Regidoria encarregada de la temàtica de dones i igualtat (l'actual Regidoria de Cicle de Vida, Feminismes i LGTBI, ubicada a l'Àrea de Drets Socials), a banda de ser responsable de determinats serveis específics, s'ha responsabilitzat de promoure també la transversalitat al si de l'Ajuntament, impulsant col·laboracions puntuals amb la resta d'àrees. És l'estructura que ostenta la direcció política del Pla d'Igualtat i delimita les orientacions, les prioritzacions i planificacions anuals de forma conjunta amb la resta de l'equip de govern del Consistori, ostenta també la representació política en els espais de coordinació interinstitucionals relacionats amb el tema.

Per assolir els objectius que es plantegen, però, és imprescindible reforçar l'estructura organitzativa dedicada a l'impuls de la igualtat, així com crear nous espais i mecanismes de cooperació i relació entre àrees, districtes i entitats, que facilitin un treball continu i sistemàtic de dinamització, seguiment i suport al conjunt del Consistori, per incorporar la perspectiva de gènere en totes les actuacions municipals. En aquest sentit, l'assessorament i l'acompanyament en matèria d'igualtat de gènere serà cabdal per a la implantació de l'estratègia de transversalitat de manera coordinada, eficaç i útil pel conjunt del personal municipal. Aquest acompanyament i assessorament tindrà dues grans vessants: una interna, cap al propi Ajuntament i una altra externa, cap a entitats, col·lectius i empreses de la ciutat.

En conseqüència, s'ha creat un nou **Departament per a la Transversalitat de Gènere (DTG)**, amb la responsabilitat executiva i tècnica d'impulsar aquesta estratègia al conjunt de l'Ajuntament, tant a nivell de ciutat com de districte, amb el colideratge polític de la Regidoria de Cicle de Vida, Feminismes i LGTBI i de la Primera Tinença d'Alcaldia.

Aquest departament depèn directament del Gerent de Recursos, una ubicació funcional i estratègica. Aquesta situació en l'organigrama incrementarà la permeabilitat del departaments per poder incidir en tota l'estructura municipal, això farà més eficient la seva actuació, en tenir un bon coneixement i un accés més directe a tota l'organització municipal. És una estructura de caràcter permanent, creada amb les figures d'una Cap de Departament i un/a tècnic/a, totes dues places cobertes per personal funcionari, -sense perjudici de què el Departament pugui nodrir-se de perfils tècnics de la borsa de treball de l'Ajuntament de Barcelona i d'altres formes de proveïment de l'Ajuntament existents-.

Les **funcions** del Departament de Transversalitat de Gènere són les següents:

- Identificar i planificar amb el conjunt de l'organització municipal, els objectius d'igualtat de gènere a incloure en les diferents polítiques (econòmiques, socials, urbanístiques, culturals, de RRHH, etc.).



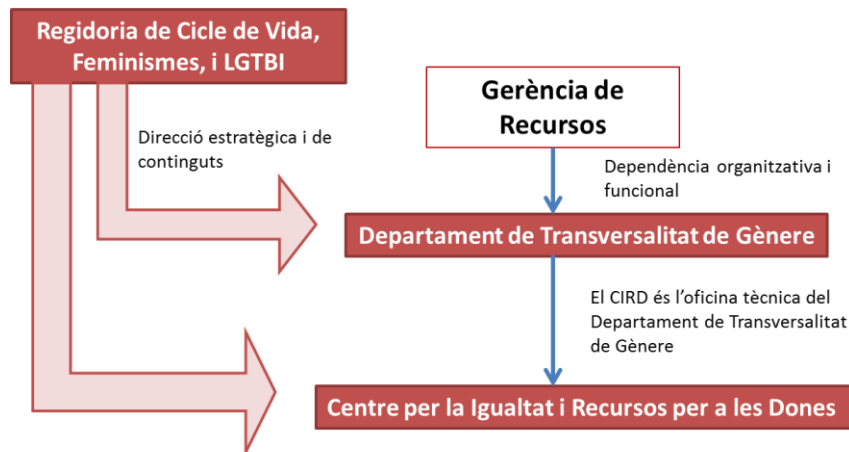


- Coordinar i avaluar el Pla d'igualtat de gènere i els informes d'impacte de gènere que es realitzin durant el mandat.
- Coordinar el CIRD i el suport tècnic que entitats públiques, districtes, tinences, regidories i comissionats de l'Ajuntament i entitats privades de la ciutat requereixin per incorporar la perspectiva de gènere en els seus objectius i actuacions.
- Participar, quan es requereixi, en els espais transversals de treball de l'Ajuntament (taules intersectorials, comissions interdepartamentals, etc.) i en els espais interadministratius de treball sobre igualtat de gènere.
- Col·laborar i realitzar un seguiment proactiu del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones adreçat al personal municipal, així com, participar de la Comissió tècnica del Pla d'Igualtat, la Comissió de gènere del Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació en els casos que afectin la Dignitat i la Discriminació en el Treball i altres comissions de Recursos Humans que es creuin pertinents.

El Departament de Transversalitat compta amb el **CIRD** com a servei tècnic municipal – de gestió actualment externalitzada- de referència en matèria d'igualtat de gènere. Actualment, està dotat d'un/a coordinador/a del servei, cinc agents d'igualtat i una persona de suport administratiu. Desenvolupa una metodologia de treball centrada en l'acompanyament i el suport tècnic adreçats tant a l'organització municipal de l'Ajuntament de Barcelona, com a les entitats, institucions i empreses de la ciutat. En tots els casos, l'actuació del CIRD és flexible, facilitadora, treballa per projectes, i visibilitza els avenços i rendiments. Si bé el CIRD realitza accions més enllà de la transversalitat, apuntem a continuació les funcions vinculades a aquesta estratègia:

- Donar suport tècnic a la implementació, seguiment i avaluació de polítiques locals amb perspectiva de gènere.
- Participar en els grups de treball que es configurin per a la transversalitat de gènere.
- Dissenyar, impartir i avaluar accions formatives.
- Elaborar materials pedagògics, informes i eines metodològiques.
- Fer recerca, sistematitzar i analitzar des de la perspectiva de gènere, dades sobre la situació de les dones a l'Ajuntament, a la ciutat de Barcelona i fer-ne difusió.

A continuació exposem en un gràfic l'estructura organitzativa dedicada a l'impuls de la igualtat:



#### 4. DESPLEGAMENT DE LA TRANSVERSALITAT: INSTRUMENTS DE CANVI INSTITUCIONAL

La integració de la perspectiva de gènere al funcionament i l'organització de tot l'Ajuntament, passa per revisar i modificar els mecanismes i processos amb què es dissenyen, implementen i avaluen les polítiques locals. Aquesta modificació pretén que aquests processos garanteixin un bon govern en termes d'igualtat de gènere, augmentant la capacitat de resposta a la diversitat de les demandes i necessitats de la ciutadania. Per aconseguir-ho, la prioritat ha de ser reforçar la cooperació i el coneixement sobre la igualtat, de manera que l'estructura municipal es vagi fent permeable i es vagi introduint la igualtat de forma descentralitzada. És a dir que tota l'organització contempli el gènere en el seu funcionament i en els seus objectius i no només la Regidoria de Cicle de Vida, Feminismes i LGTBI i els òrgans que depenen d'ella.

Així els **10 instruments de canvi institucional** que han de permetre consolidar aquest **bon govern són:**

1. Sistemes d'informació i avaluació
2. Incorporació d'objectius de gènere a la normativa, plans i programes clau
3. Estructures institucionals d'impuls a la igualtat de gènere
4. Formació en igualtat de gènere
5. Pressupostos amb perspectiva de gènere
6. Clàusules de gènere en la contractació, les subvencions i les concessions
7. Instruments de política laboral
8. Igualtat en premis i distincions
9. Comunicació inclusiva
10. Participació de dones, moviments feministes i entitats organitzades per a la igualtat de gènere

Tenir uns bons **sistemes d'informació i avaluació** és un prerrequisit per a què les intervencions públiques siguin eficaces, eficients i de qualitat. Com més es conegui la realitat del municipi i de la seva població, més ajustades seran les intervencions a les demandes i necessitats de la ciutadania. Aquestes necessitats i demandes, però, no són homogènies ni responen a un únic patró, per la qual cosa, és imprescindible tenir una visió que permeti copsar la diversitat. Les desigualtats entre homes i dones són un factor clau en aquesta diversitat, i aquesta diferència no està suficientment incorporada en els sistemes d'informació i anàlisis municipals (indicadors desagregats i de gènere, estudis, etc.). L'avaluació dels resultats i l'impacte de les actuacions municipals també ha d'incorporar necessàriament aquestes diferències, per poder realment contrastar si una determinada política ha contribuït o no a augmentar l'equitat entre dones i homes, i per veure si es requereix o no corregir-ne els possibles biaixos en el futur.

En tant que els sistemes d'informació i avaluació tenen com una de les seves finalitats bàsiques la rendició de comptes a la ciutadania, no podem obviar que la dimensió de gènere n'és un element clau. Això s'ha de traduir en la gestió quotidiana en que totes les fonts d'informació municipal, qualsevol estudi, enquesta, memòria o informe que es realitzi, tingui en compte la variable del gènere i que totes les dades es puguin obtenir segregades per sexe. Només així podrem conèixer i valorar l'impacte que tenen les polítiques segons el gènere de les persones i podrem començar a prendre decisions sobre l'enfocament d'aquestes polítiques.

El disseny i planificació de polítiques són eines fonamentals de govern i gestió pública. En la determinació de les prioritats i directrius de govern de cada àrea, s'ha d'incloure la perspectiva de gènere, identificant àmbits prioritaris on establir **objectius i actuacions específiques per a assolir la igualtat** entre dones i homes. Així, els plans i programes d'actuació estratègics – començant pel PAM i els PAD, entre d'altres–, hauran d'incloure aquesta anàlisi de gènere i definir compromisos concrets. També, pel que fa a normatives rellevants, pel seu impacte econòmic o per la protecció de drets que se'n derivin sobre la població, s'establiran mecanismes per tal d'avaluar-ne l'impacte de gènere.

La implantació efectiva de la transversalitat de gènere requereix que **s'impulsi l'estratègia des de totes les estructures de govern, tant polítiques com tècniques**. L'article 9 de la Llei d'Igualtat 17/2015<sup>3</sup>, en concret, indica que *“les administracions públiques han d'incorporar progressivament professionals d'igualtat de gènere amb la qualificació exigida (...) per a implantar mesures d'igualtat en les tasques de l'Administració, i han de participar especialment en la diagnosi, l'aplicació, l'avaluació i els seguiments de totes les polítiques públiques i, de manera rellevant, en les polítiques i els projectes específics que s'orientin a l'assoliment de la igualtat”*. Per tant, les diferents àrees, gerències, districtes, instituts o organismes autònoms, progressivament, han de tendir a **disposar d'espais i persones de referència** dels objectius

---

<sup>3</sup> Llei 17/2015 de 21 de juliol d'igualtat efectiva de dones i homes, Generalitat de Catalunya

d'igualtat de gènere identificats i s'han de crear els mecanismes de suport i coordinació adients.

En aquesta línia, els darrers tres mesos, a banda del Departament de Transversalitat, s'ha creat el grup de treball interdepartamental de pressupostos amb perspectiva de gènere, liderat per la Gerència de Presidència i Economia, el Departament de Programes de Temps i Economia de les Cures al Comissionat d'economia social, cooperativa i solidària. Així mateix, es pretén reforçar la Gerència de Recursos Humans i Organització de cara a implementar el II PIOHD (2015-2019). D'aquesta manera, s'ha començat per prioritzar l'àmbit de la política econòmica, per ser aquest un àmbit tradicionalment poc sensible a la perspectiva de gènere i per l'alt impacte que té en la distribució dels recursos materials en la població; i la política laboral de l'Ajuntament, per poder donar un bon compliment a un pla de consens i d'obligat compliment. Al llarg d'aquest mandat i en els propers mandats, però, caldrà seguir avançant en crear progressivament, nous espais i dinàmiques de treball –ja siguin de caràcter permanent o responen a necessitats temporals-, que permetin continuar amb aquesta línia d'acord amb les àrees o polítiques que vagin considerant prioritàries en cada moment, així com establir persones referents en temes d'igualtat de gènere a les diferents àrees i districtes.

Més enllà d'aquestes estructures específiques, és important comptar amb estructures de caràcter general i polític que impulsin la transversalitat de gènere. Es crearà així un espai de coordinació de regidories i comissionats.

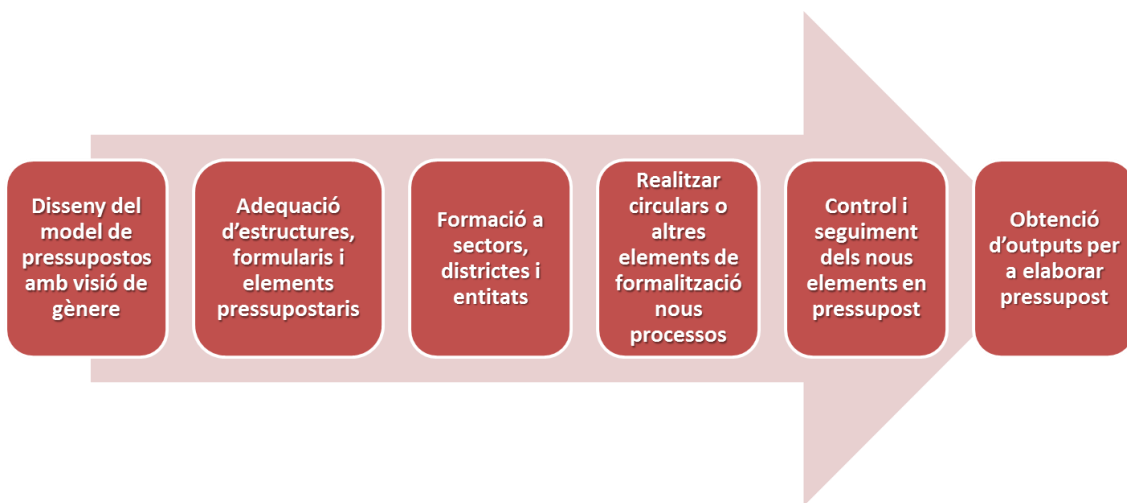
També és fonamental garantir la **formació sobre matèries de gènere o amb perspectiva de gènere**. El personal de l'Ajuntament de Barcelona ha de comptar amb la possibilitat d'accedir als coneixements bàsics per a les seves tasques diàries de direcció, de planificació, o d'atenció a la ciutadania. En aquest sentit, a més d'incorporar cursos en l'oferta formativa per al personal de l'Ajuntament, es realitzaran formacions per al personal que treballa en empreses o entitats que realitzen tasques en exclusivitat per a l'Ajuntament de Barcelona. D'una banda, es revisarà tota l'oferta formativa de l'any 2016 per incorporar la perspectiva de gènere en tots els cursos per al personal.

A més, per l'any 2016 es contempla la realització de vuit cursos específics presencials –organitzats conjuntament amb el departament de formació i diferents àrees implicades–, i l'establiment de sis formacions on-line. Entre d'altres matèries, s'ofertaran cursos sobre assetjament sexual i per raó de sexe –un per a tot el personal de l'Ajuntament, incloent districtes i organismes autònoms, i un altre destinat a persones responsables del funcionament del Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació en els casos que afectin a la Dignitat i la Discriminació en el Treball-; un curs sobre com es comporten les desigualtats múltiples i com es pot aplicar la visió interseccional; cursos de pressupostos amb perspectiva de gènere per a aquelles persones responsables de l'elaboració del pressupost a les diferents àrees i districtes;

un curs sobre les noves lleis catalanes d' igualtat i LGTBI i el seu impacte en l'àmbit local; una formació sobre clàusules de gènere en la contractació, les subvencions i les concessions; sobre comunicació i gènere, etcètera.

La distribució dels **recursos econòmics** entre dones i homes és un dels criteris fonamentals que ens indica fins a quin punt una societat és o no equitativa en termes de gènere. L'Ajuntament, com a òrgan redistribuïdor de recursos, té una gran responsabilitat i una posició de privilegi per fer avançar en la igualtat de gènere a partir d'aquestes pràctiques. Per garantir que els pressupostos afavoreixen la igualtat, cal revisar, la despesa pública i el procés pressupostari. Des del grup de treball liderat des de Presidència i Economia, es duran a terme **pressupostos amb perspectiva de gènere**, fet que comportarà una anàlisi de l'impacte diferencial en dones i homes, dels compromisos i prioritats pressupostaris de l'Ajuntament de Barcelona. La posada en marxa d'un pressupost amb perspectiva de gènere implicarà analitzar l'assignació i la distribució de recursos, així com la seva redistribució per fer avançar la igualtat de gènere.

Exposem a continuació les tasques que es preveuen realitzar:



Per altra banda, en la mesura que el Consistori és un gran ens contractant de la ciutat, es treballarà per incloure **clàusules de gènere en la contractació, les concessions i les subvencions** de l'Ajuntament, consolidant així la transversalitat de gènere en un treball administratiu de gran impacte social. En aquest sentit, ja s'ha convocat una primera taula de treball amb els departaments clau de l'Ajuntament de Barcelona en matèria de contractació, concessions i subvencions, per fixar els objectius concrets i els mecanismes que es requeriran per a la introducció d'aquestes clàusules de gènere de manera sistemàtica.

Com ja hem esmentat, la revisió de la política laboral interna amb perspectiva de gènere es realitza a través dels **plans d'igualtat interns**. Actualment, s'ha iniciat el II Pla d'Igualtat



d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Barcelona, que haurà de desplegar set objectius al llarg dels propers tres anys, com són, entre d'altres, la representació equilibrada de dones i homes en els llocs de decisió, una política retributiva justa en termes de gènere, la política de conciliació de la vida laboral i personal, o la garantia d'entorns de treball segurs i saludables per a dones i homes. A banda de promoure la seva execució, es vetllarà per garantir que també totes les empreses municipals que no es troben actualment en l'àmbit d'acció d'aquest pla, tinguin plans d'igualtat en vigor i comissions o persones referents en igualtat. La mateixa cura es tindrà respecte a l'existència de mesures específiques de prevenció, detecció i protecció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, en els organismes autònoms que queden fora de la cobertura del "Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació en els casos que afectin la Dignitat i la Discriminació en el Treball"<sup>4</sup>.

Més enllà de la política laboral, els **premis i les distincions públiques** són mecanismes de reconeixement i moltes vegades, també, de distribució de recursos econòmics. És essencial que tant la definició de l'objecte del premi o la distinció, com els criteris de concessió i el procés de decisió –incloent la composició del tribunal–, tinguin en compte criteris de gènere.

La necessitat d'incorporar una **perspectiva de gènere en la comunicació** interna de l'Ajuntament de Barcelona queda recollida en el 6è objectiu del IIPIOHD (2015-2019). Però també l'estratègia de comunicació externa de l'Ajuntament –les publicacions, la comunicació digital, la publicitat, i la comunicació mitjançant les xarxes socials i internet–, són un instrument de canvi cultural significatiu. La inclusió de la perspectiva de gènere en els relats comunicatius de l'Ajuntament serà una eina amb un impacte rellevant.

Finalment, l'article 18.1 de la Llei d'Igualtat 2015 indica que les polítiques i les actuacions dels poders públics han de fer visibles i reconèixer els grups i entitats de defensa dels drets de les dones, donar-los suport i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques públiques. Des d'aquest marc normatiu, i amb **l'esperit que el moviment feminista i de dones i d'altres grups de Barcelona siguin co-productors de les polítiques amb perspectiva de gènere de la ciutat**, considerem del tot necessari que l'estratègia de transversalitat inclogui aquest instrument de canvi. L'àmbit local, per la proximitat a la ciutadania, és l'espai adient per al foment de 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 necessitats i propostes arribin als espais de decisió institucional. S'ha de donar cabuda als discursos d'igualtat de gènere que provenen de

---

<sup>4</sup> L'Ajuntament de Barcelona, com a Servei de Prevenció Mancomunitat a partir del seu protocol, dona cobertura als Districtes, Sectors i als següents instituts municipals: Institut Municipal d'Habitatge, Institut Municipal de Mercats de Barcelona, Institut Municipal de Persones amb Discapacitat, Institut Municipal de Cultura de Barcelona, Institut Municipal del Paisatge Urbà i Qualitat de Vida, Institut Barcelona Esports i Institut Municipal d'Urbanisme.

la ciutadania i que persegueixen, en definitiva, una societat més justa a través de la producció de les accions públiques locals.

A continuació afegim una taula resum dels instruments de canvi institucional

		<b>OBJECTIUS</b>	
<b>INSTRUMENTS DE CANVI INSTITUCIONAL</b>	<b>1</b>	<b>Sistemes d'informació i avaluació</b>	Garantir que tots els sistemes d'informació i generadors de dades de l'Ajuntament desagreguin per sexe les dades i facin anàlisis de gènere de les dades, així com que els sistemes d'avaluació i anàlisi d'impacte de les actuacions municipals tinguin en compte si aquestes actuacions han contribuït a la igualtat entre dones i homes.
	<b>2</b>	<b>Incorporació d'objectius de gènere a la normativa, plans i programes clau</b>	Garantir que la normativa, els plans i el programes més rellevants per poder assolir la igualtat de gènere incorporin objectius i actuacions que permetin reduir les desigualtats actuals.
	<b>3</b>	<b>Estructures institucionals d'impuls a la igualtat de gènere</b>	Generar i disposar d'espais i persones expertes encarregades d'impulsar la igualtat de gènere en les diferents àrees, regidories i districtes.
	<b>4</b>	<b>Formació en igualtat de gènere</b>	Garantir la formació sobre matèries de gènere o amb perspectiva de gènere, tant per al personal municipal com per a qui treballa en empreses o entitats que realitzen tasques en exclusivitat per a l'Ajuntament de Barcelona.
	<b>5</b>	<b>Pressupostos amb perspectiva de gènere</b>	Garantir que la despesa pública i el procés pressupostari tinguin un impacte equitatiu entre dones i homes.
	<b>6</b>	<b>Clàusules de gènere en la contractació, les subvencions, les concessions i els convenis</b>	Garantir que la contractació, les concessions i les subvencions de l'Ajuntament proporcionin beneficis socials i promoguin l'equitat de gènere mitjançant la inclusió de clàusules de gènere de manera sistemàtica.
	<b>7</b>	<b>Instruments de política laboral</b>	Garantir l'aplicació de la perspectiva de gènere en la política laboral de tot l'Ajuntament mitjançant els plans d'igualtat interns, i tot promovent la prevenció, la detecció i la protecció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
	<b>8</b>	<b>Igualtat en premis i distincions</b>	Promoure que els premis i les distincions públiques, com a mecanismes de reconeixement i de distribució de recursos econòmics, tinguin en compte criteris d'igualtat de gènere.
	<b>9</b>	<b>Comunicació inclusiva</b>	Incloure la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament de Barcelona.
	<b>10</b>	<b>Participació de dones, moviments feministes i entitats organitzades per a la igualtat de gènere</b>	Incloure la veu de les dones, les seves necessitats i propostes, en els espais de decisió institucional i donar cabuda en la producció de les accions públiques locals als discursos d'igualtat de gènere que provenen de la ciutadania.



## 5. PLANIFICACIÓ

Aquest apartat presenta la planificació de la transversalitat de gènere en la fase d'establiment inicial de l'estratègia. Aquesta posada en marxa es descriu a partir de quatre elements: el disseny de la principal eina de política pública d'emmarcament de la transversalitat de gènere (el Pla), l'elaboració d'una normativa local específica, el calendari de treball per al 2016 i el pressupost previst.

### 5.1 El Pla d'igualtat de gènere

Aquest desembre de 2015 finalitza el *Pla municipal per a la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes (2012-2015)*, que estructura les actuacions específicament dirigides a fomentar la igualtat a la ciutat. Per tant, el procés d'elaboració del nou pla s'iniciarà el gener de 2016. Aquest pla partirà d'un enfocament dual, tal i com recomana la UE, combinant l'estratègia de transversalitat amb accions específiques. El Pla tindrà, per tant, dos grans blocs:

- D'una banda, operativitzarà les tasques de bon govern centrades en la integració de la perspectiva de gènere en el funcionament i l'organització de tot l'Ajuntament. Així, treballarà a partir dels **10 instruments de canvi institucional** descrits amb anterioritat i presentarà un conjunt de criteris i mesures específiques per a la implementació, el seguiment i l'avaluació de la transversalitat de gènere en el conjunt de l'organització, el funcionament de l'Ajuntament de Barcelona i els seus districtes.
- A la vegada, el Pla comprendrà un conjunt de línies estratègiques, objectius i mesures concretes que, des de les polítiques de totes les àrees de l'Ajuntament de la ciutat i a nivell dels districtes, s'implementaran de forma coordinada i transversal –durant el període determinat d'un màxim de cinc anys–, per combatre les desigualtats de gènere, apoderar les dones de Barcelona i transformar la ciutat des d'una perspectiva feminista. Igualment, aquestes línies contemplaran criteris de seguiment i avaluació.

### 5.2 Normativa per a la transversalitat de gènere al Ajuntament de Barcelona

En matèria normativa, veiem fonamental revisar les normes vigents sobre transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, específicament aquelles que tracten la contractació pública i la inclusió de la perspectiva de gènere en els documents normatius, programàtics, estratègics i de comunicació del Consistori. Tanmateix, pensem que és el moment de fer un pas endavant, actualitzant i reforçant la normativa existent. Volem que el compromís ferm amb la igualtat de gènere d'aquest Govern tingui traducció en un marc normatiu clar que





permeti avançar en el repte del canvi institucional i de l'assoliment de la igualtat de gènere a la ciutat. La normativa haurà d'incloure, com a mínim, tres dels grans eixos que incideixen en la igualtat de gènere: la distribució dels recursos econòmics, la distribució equitativa en els llocs de decisió, i les àrees del bon govern i els instruments de canvi institucional que la determinen des de la transversalitat de gènere.

Cal focalitzar-se en l'àmbit econòmic, per ser aquest un espai cabdal per assolir transformacions d'arrel i on els poders públics han d'incidir per aconseguir una redistribució equitativa dels recursos. Sense oblidar el mercat laboral, aquest eix posarà l'accent en temàtiques que fins ara han estat excloses de l'agenda política, especialment l'economia de les cures i els processos de sosteniment de la vida. Per tal d'incidir en el funcionament del sistema reproductiu i productiu, també s'inclouran en aquesta línia, els pressupostos de l'Ajuntament de Barcelona i el treball que es realitzarà per incloure el gènere en tot el procés pressupostari. Entre d'altres, aquest eix donarà compliment a l'Art.31.2 de la Llei d'Igualtat del 2015 que afirmen que les administracions públiques han de tenir en compte les dades sobre el valor econòmic del treball domèstic i de cura de les persones, en el disseny de les polítiques econòmiques i socials i que s'ha d'integrar la igualtat en els pressupostos.

Així mateix, la normativa hauria d'integrar l'aposta per garantir una distribució equilibrada de dones i homes en els llocs de decisió, com a palanca central per garantir la igualtat de gènere en l'organització del Consistori, ja recomanada i especificada en el IIPIODH. I alhora, encabir la resta d'instruments de canvi institucional de bon govern, des de la transversalitat de gènere, que s'han presentat en el punt 4 d'aquesta mesura de govern.

### **5.3 Calendari d'execució 2015-2016**

A continuació es descriu el calendari d'execució dut a terme el 2015 i el previst pel 2016. Pel que fa al calendari d'execució de 2017–2019 es definirà a finals del 2016, conjuntament amb tots els actors implicats en el Pla per a la igualtat de gènere.

Calendari d'execució actuacions 2015		
<b>Instruments de canvi Institucional</b>	Sistemes d'informació i avaluació	-Revisió del sistema d'informació Cognos per radiografiar els indicadors actuals de gènere
	Incorporació d'objectius de gènere a la normativa, plans i programes clau	- Inici de la definició dels objectius de gènere a totes les regidories i comissionats, liderat per la Regidoria de Cicle de Vida, Feminismes i LGTBI. - Disseny del procés d'elaboració del nou pla per a la igualtat de gènere
	Estructures institucionals d'impuls a la igualtat de gènere	- Creació del departament de transversalitat de gènere -Creació del Departament de Programes de Temps i Economia de les Cures -Creació del Grup de treball de Pressupostos amb Perspectiva de Gènere, liderat per la Gerència de Presidència i Economia - Creació de la Taula de clàusules de gènere en la contractació, les subvencions i les concessions, liderada per la Gerència de Recursos.
	Formació en igualtat de gènere	- Establiment de diferents cursos amb perspectiva de gènere, en l'oferta formativa del 2016 (presencials i on-line).
	Pressupostos amb perspectiva de gènere	-Formació dels membres del grup de treball en pressupostos amb perspectiva de gènere, amb Angela O'Hagan. - Primera reunió del Grup de treball de Pressupostos amb Perspectiva de Gènere
	Clàusules de gènere en la contractació, les subvencions, les concessions i els convenis	- Primera reunió de treball de la Taula de clàusules de gènere en la contractació, les subvencions i les concessions, liderada per la Gerència de Recursos. - Revisió i inclusió de clàusules de gènere en les subvencions 2016 i elaboració d'unes línies directrius d'aplicació breus -Elaboració d'un primer esborrany de la Guia de clàusules de gènere en la contractació

		- Prova pilot d'inclusió de clàusules de gènere en els contractes del SAD i dels àpats? socials.
	Instrumentes de política laboral	- Suport al desenvolupament i seguiment del II PIODH
	Igualtat en premis i distincions	-Mapeig inicial dels premis de l'Ajuntament de Barcelona
	Comunicació inclusiva	- Campanya de ciutat contra la violència masclista - Delimitació de les prioritats en matèria de comunicació i gènere, liderada per la Direcció de Serveis de Comunicació.
	Participació de dones, moviments feministes i entitats organitzades per a la igualtat de gènere	- Procés participatiu (més de 25 entitats) i transversal (més de 20 àrees, departaments, instituts de l'Ajuntament) de la Taula de Lluita contra la Feminització de la Pobresa, liderat per la Regidoria de Cicle de Vida, Feminismes i LGTBI. - Consulta i contrast a les entitats especialitzades en matèria de violència masclista de la mesura de govern sobre violències.
<b>Calendari d'execució actuacions previst pel 2016</b>		
<b>Instrumentes de canvi Institucional</b>	Sistemes d'informació i avaluació	- Revisió dels sistemes d'informació per àrees i districtes - Proposta d'inclusió de la perspectiva de gènere en els sistemes d'informació de l'Ajuntament de Barcelona -Disseny del sistema de seguiment i avaluació del pla d'igualtat de gènere - Inclusió de la perspectiva de gènere en els sistemes d'avaluació de l'Ajuntament de Barcelona
	Incorporació d'objectius de gènere a la normativa, plans i programes clau	- Definició a nivell polític dels objectius de gènere a incloure en la resta de plans i programes: es farà entre la Regidoria de Cicles de vida, feminismes i lgtbi i la resta d'àrees, regidories, comissionats i districtes. -Suport tècnic per la concreció en els plans i programes i per la implementació d'aquestes objectius del Departament de Transversalitat i el CIRD. - Elaboració de les metodologies d'impacte de gènere i inclusió de la perspectiva de gènere en la normativa i en els plans i programes estratègics (PAM, PAD, etc).

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disseny i posada en marxa del Pla per a la Igualtat de gènere</li> <li>- Iniciar procediments necessaris per a l'elaboració de la nova normativa de transversalitat de gènere</li> </ul>
Estructures institucionals d'impuls a la igualtat de gènere	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establiment d'una unitat o agent d'igualtat a la Gerència de Recursos Humans</li> </ul>
Formació en igualtat de gènere	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disseny i impartició dels cursos en perspectiva de gènere per al conjunt del personal de l'Ajuntament. Vuit cursos presencials - sense perjudici de què siguin varies sessions per curs- i preparació de cursos on-line.</li> <li>- Disseny i impartició dels cursos amb perspectiva de gènere per al personal d'empreses que treballen en exclusivitat per a l'Ajuntament de Barcelona</li> <li>- Revisió de l'oferta formativa, inclusió i impartició dels mòduls/del mòdul de gènere</li> </ul>
Pressupostos amb perspectiva de gènere	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formació dels membres del grup motor de pressupostos amb perspectiva de gènere-reunions periòdiques del grup de treball de pressupostos amb perspectiva de gènere- Assessorament extern i definició del disseny del model de pressupostos amb perspectiva de gènere</li> <li>- Preparació del informe d'impacte de gènere dels pressupostos 2017</li> </ul>
Clàusules de gènere en la contractació, les subvencions i les concessions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reunions periòdiques de la taula de clàusules de gènere en la contractació, les subvencions i les concessions</li> <li>- Guia per a la inclusió de clàusules de gènere en les contractacions</li> <li>- Manual per a la inclusió de clàusules de gènere en les subvencions</li> <li>- Mapa dels diferents contractes, subvencions i concessions de l'Ajuntament</li> <li>- Inclusió de la perspectiva de gènere en l'elaboració del Segell de Qualitat en la contractació</li> <li>- Inclusió de clàusules de gènere en els grans contractes i concessions de l'any</li> </ul>
Instrumentes de política laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suport en el desplegament i seguiment del II PIODH</li> <li>- Suport al disseny i la implementació dels plans d'igualtat interns i els protocols contra la discriminació i l'assetjament</li> </ul>

		en els organismes autònoms i les empreses públiques
	Igualtat en premis i distincions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mapeig de les distincions de l'Ajuntament de Barcelona</li> <li>- Elaboració de metodologia específica per a la inclusió de la perspectiva de gènere en els premis i distincions de la ciutat</li> <li>- Informe d'impacte de gènere dels diferents premis i distincions de la ciutat</li> </ul>
	Comunicació inclusiva	- Definició i impuls de les línies d'intervenció en matèria de comunicació i perspectiva de gènere
	Participació de dones, moviments feministes i entitats organitzades per a la igualtat de gènere	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Detecció de les taules i espais de definició, seguiment i avaluació de polítiques on es requereixi la participació de dones, moviments feministes o entitats organitzades per a la igualtat de gènere.</li> <li>- Inici elaboració d'una metodologia d'aplicació de la perspectiva de gènere en el treball de la coproducció de polítiques públiques</li> </ul>



**Ajuntament  
de Barcelona**

**Departament de Transversalitat de Gènere**

**Regidoria de Cicle de Vida, Feminismes i LGTBI  
Gerència de Recursos**

Versió 17/12/2015