

# PRESSUPOST



Ajuntament  
de Barcelona

2022

Informe d'impacte de gènere del  
pressupost

---

PRESSUPOST **20  
22**





## Índex

<b>1</b>	<b>Presentació</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Marc programàtic i normatiu</b> .....	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>Objectius de l'informe i context</b> .....	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Anàlisi del pressupost de personal</b> .....	<b>14</b>
4.1.	Despesa total que es destina a dones i homes .....	14
4.2.	La bretxa salarial de gènere .....	31
4.3.	Principals resultats .....	33
<b>5</b>	<b>Anàlisi dels programes de despesa</b> .....	<b>35</b>
5.1	Identificació i descripció dels programes.....	35
5.2	Vinculació dels programes amb els objectius programàtics en matèria d'igualtat de gènere.....	40
5.3	Anàlisi d'impacte de gènere dels programes .....	44
5.3.1	Diagnòstic de gènere sobre l'àmbit d'actuació de cada programa de despesa 44	
5.3.2	Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere a cada programa de despesa. 46	
5.3.3	Previsió de resultats .....	48
5.4	Resultats de l'anàlisi d'impacte de gènere global.....	50
5.4.1	Programes transformadors i reproductors de desigualtats de gènere. Resultats qualitatius. ....	51
5.4.2	Programes transformadors i reproductors de desigualtats de gènere. Resultats quantitativs. ....	54
5.4.3	Pressupost destinat als programes transformadors i reproductors de desigualtats.....	55
5.4.4	Accions per a la igualtat .....	58
5.4.5	Programes i pressupost vinculat a polítiques de cures.....	62
5.4.6	Programes i pressupost vinculat a polítiques de temps .....	65
5.4.7	Comparativa dels resultats al llarg dels anys .....	68
5.5	Principals resultats.....	73
<b>6</b>	<b>Conclusions</b> .....	<b>77</b>
6.1	Conclusions generals .....	77
6.2	Conclusions objectius secundaris .....	79
<b>7</b>	<b>Recomanacions</b> .....	<b>81</b>
7.1	Recomanacions per a la millora de l'impacte de gènere de la despesa de personal.....	81



7.2 Recomanacions per a la millora de l'impacte de gènere dels Capítols 2 i 4.81

**8 Annexos..... 87**

8.1 Annex I. Procés i metodologia .....88

8.1.1 Procés de treball..... 88

8.1.2 Metodologia d'anàlisi de la despesa de personal..... 89

8.1.3 Metodologia d'anàlisi dels Capítols 2 i 4..... 92

8.1.4 Propostes de millora metodològica ..... 97

8.2 Annex II. Guia d'acompanyament per a elaborar la fitxa de programa amb perspectiva de gènere ..... 99

8.3 Annex III. Accions per la igualtat..... 102



## Índex de taules

Taula 1. Despesa total per Capítols al pressupost 2022.....	12
Taula 2. Assignació i percentatge d'anàlisi per Capítols i total .....	13
Taula 3. Assignació per articles del pressupost de Capítol 1, any 2021.....	15
Taula 4. Pressupost de personal dels OOAA i les EPEs, any 2021. ....	15
Taula 5. Pressupost de personal conjunt, any 2021. ....	16
Taula 6. Pressupost inicial de Capítol 1 segons sexe.....	16
Taula 7. Evolució del desajust entre presència i percentatge del pressupost segons sexe. 16	
Taula 8. Pressupost inicial de personal dels OOAA i les EPEs segons sexe. ....	17
Taula 9. Pressupost inicial de personal de cada un dels OOAA segons sexe.....	18
Taula 10. Pressupost inicial de personal de cada una de les EPEs segons sexe. ....	19
Taula 11. Pressupost anual de Capítol 1, per composició salarial.....	20
Taula 12. Comparativa de resultats del pes dels components salarials.....	20
Taula 13. Pressupost anual de salaris dels OOAA i les EPEs, per composició salarial.....	21
Taula 14. Pressupost inicial de Capítol 1 segons grup professional i sexe. ....	23
Taula 15. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IMH. ....	25
Taula 16. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IMI.....	25
Taula 17. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IMM.....	25
Taula 18. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IMEB.....	26
Taula 19. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IMPD.....	27
Taula 20. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IBE.....	27
Taula 21. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IMPUQV.....	28
Taula 22. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IMSS.....	28
Taula 23. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'ICUB.....	29
Taula 24. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IMHAB. ....	29
Taula 25. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IMU. ....	30
Taula 26. Bretxa salarial de gènere global. ....	32
Taula 27. Bretxa salarial de gènere global per l'escala d'administració general i per l'escala especial GUB i SPEIS. ....	33
Taula 28. Emmarcament dels programes, segons eixos del PJG.....	36
Taula 29. Programes i pressupost analitzat per eixos del II PJG. ....	40
Taula 30. Objectius de gènere dels programes, segons eixos del II PJG.....	41
Taula 31 . Diagnòstic de l'àmbit d'actuació dels programes, segons eixos del II PJG.....	45
Taula 32. Incorporació de la perspectiva de gènere als programes, per orgànics i segons eixos del PJG. ....	47
Taula 33. Previsió de resultats als programes i orgànics, segons eixos del II PJG.....	49
Taula 34. Programes classificats per orgànic, segons el seu impacte de gènere.....	51
Taula 35. Nombre de programes per orgànic, segons el seu impacte de gènere. ....	54
Taula 36. Nombre de programes, segons el seu impacte de gènere, per eixos del PJG.....	55
Taula 37. Pressupost assignat segons l'impacte de gènere. ....	56
Taula 38. Pressupost assignat, segons el seu impacte de gènere, per eixos del PJG.....	56
Taula 39. Pressupost assignat i nombre de les accions per afavorir la igualtat, segons si són directes o indirectes.....	59
Taula 40. Pressupost assignat i nombre de les accions per afavorir la igualtat, segons si són d'imputació parcial o total. ....	60



Taula 41. Pressupost assignat i nombre de les accions per afavorir la igualtat, segons a qui van dirigides.....	60
Taula 42. Pressupost assignat i nombre de les accions per afavorir la igualtat, segons a quin grup de persones van dirigides.....	61
Taula 43. Accions per la igualtat i pressupost assignat, segons eixos del PJG.....	62
Taula 44. Programes vinculats a cures segons la valoració del seu impacte de gènere i pressupost.....	62
Taula 45. Accions que contribueixen a la igualtat vinculades a cures i el seu pressupost..	63
Taula 46. Programes vinculats a temps segons la valoració del seu impacte de gènere i pressupost.....	66
Taula 47. Accions que contribueixen a la igualtat vinculades a temps segons àmbits i el seu pressupost.....	66
Taula 48. Recomanacions per als programes de despesa .....	83
Taula 49. Fons d'informació utilitzades.....	95
Taula 50. Taula de verificació de l'impacte de gènere.....	96
Taula 51. Accions per la igualtat i característiques, segons programes.....	102

## Índex de gràfics

Gràfic 1. Evolució del desajust a l'Ajuntament, els OOAA i les EPEs.....	17
Gràfic 2. Evolució del pes dels diferents components salarials per sexe.....	20
Gràfic 3. Pressupost anual dels salaris de Capítol 1, per composició salarial.....	20
Gràfic 4. Pressupost anual dels salaris d'OOAA i EPEs, per composició salarial.....	22
Gràfic 5. Pressupost inicial de salaris de Capítol 1, per grups professionals i composició salarial.....	23
Gràfic 6. Pressupost de personal d'OOAA i EPEs, per grups professionals i composició salarial.....	31
Gràfic 7. Comparació del % del nombre de programes i del pressupost assignat, segons el seu impacte de gènere.....	57
Gràfic 8. Comparació del % de programes i pressupost, segons el seu impacte de gènere i per eixos del PJG.....	58
Gràfic 9. Pressupost de Capítols 2 i 4 analitzat .....	69
Gràfic 10. Número de programes seleccionats i analitzats.....	70
Gràfic 11. Percentatge de programes transformadors de desigualtats.....	71
Gràfic 12. Percentatge del pressupost transformador de desigualtats.....	72
Gràfic 13. Percentatge de programes que preveuen accions per la igualtat.....	72
Gràfic 14. Percentatge de programes que inclouen accions per la igualtat assignant-hi pressupost.....	73

# 1

## Presentació

---

La distribució dels recursos econòmics entre dones i homes és un dels criteris fonamentals que ens indica fins a quin punt una societat és equitativa o no en termes de gènere. Les administracions públiques, com a òrgans redistribuïdors de recursos, tenen una gran responsabilitat i una posició de privilegi per fer avançar en la igualtat de gènere en aquest àmbit. Per tant, **per garantir que els pressupostos afavoreixen l'equitat, cal revisar la despesa i el procés pressupostari des d'una perspectiva de gènere.**

Fins a dia d'avui, les administracions han incorporat l'anàlisi de gènere entre els seus objectius pressupostaris de forma progressiva, però encara queda molt per visibilitzar del diferent efecte que tenen les decisions pressupostàries sobre dones i homes. El primer pas per incorporar aquesta perspectiva és, com explica María Bustelo<sup>1</sup>, el **d'enfrontar la idea de neutralitat en les polítiques, per la via de situar el gènere a l'arrel del propi procés d'elaboració.**

L'Ajuntament de Barcelona elabora per quart any un informe d'impacte **per conèixer si la despesa municipal té incidència en la igualtat de gènere, si l'augmenta o la disminueix.** A l'exercici 2017 es va presentar un primer informe d'impacte de gènere del pressupost en format d'anàlisi preliminar. A l'edició de 2018 es van incorporar millores substancials en els sistemes de recollida i anàlisi de la informació, que s'han consolidat en els informes elaborats pels següents exercicis. Aquest any, a més, **per primera vegada, l'informe incorpora una anàlisi específica dels programes i pressupost vinculats al treball de cures i a les polítiques de temps,** que són altres mirades molt pertinents en clau de justícia de gènere.

El document que teniu a les mans no s'hauria pogut portar a terme sense la implicació i el compromís de gran part de l'Ajuntament de Barcelona. És fonamental posar de relleu que ha estat la feina compartida entre la Gerència de Pressupostos i Hisenda, la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu, les persones responsables dels programes pressupostaris analitzats i l'equip redactor de l'informe de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps de la Gerència Municipal, la que ha possibilitat el present informe.

Aquest informe d'impacte de gènere detalla una anàlisi de gènere que inclou l'estudi de la **despesa de personal i de 49 fitxes de programes dels Capítols 2 i 4<sup>2</sup>. En conjunt, s'estudia un pressupost de 455.474.156,98 € de Capítol 1 (més 238.951.114,84 € de personal dels OOAA i les EPEs) i de 1.099.558.595,14 € de Capítols 2 i 4.**

---

<sup>1</sup> Bustelo, M. (2016). Evaluation from Gender+ Perspective as a Key Element for (Re)gendering the Policymaking Process. *Journal of Women, Politics & Policy*.

<sup>2</sup> Degut a la descentralització i desconcentració del govern municipal, un mateix programa de despesa pot ser gestionat, a la vegada, des de diferents àrees i/o districtes. Per això, si bé el nombre de fitxes de programa analitzades és de 49, el total de programes és de 47.



Les finalitats dels informes d'impacte de gènere, d'acord amb l'article 9.2 del Reglament per a l'Equitat de Gènere a l'Ajuntament de Barcelona (2018) són els següents:

- Conèixer de manera prèvia els possibles efectes que l'aplicació de la planificació pressupostària pot tenir sobre dones i homes.
- Assegurar que els instruments municipals de planificació econòmica no tinguin efectes negatius en la seva aplicació, ni produeixin discriminació.
- Proposar mecanismes de correcció, si escau.

El document s'estructura en vuit capítols, incloent la presentació. El segon capítol detalla el marc programàtic i normatiu on s'insereix l'informe. El tercer capítol explica els objectius de l'informe i el context pressupostari. El quart capítol conté l'anàlisi d'impacte de gènere de la despesa dedicada a personal, mentre que el cinquè està dedicat a l'estudi d'impacte de gènere dels programes pressupostaris (pel que fa referència als Capítols 2 i 4). Les conclusions es troben en el sisè capítol, mentre que al setè s'inclouen recomanacions per a la millora de l'impacte de gènere del pressupost. L'informe es tanca amb un capítol d'annexos que recull el procés de treball i les eines metodològiques d'anàlisi.



# 2

## Marc programàtic i normatiu

---

L'elaboració dels informes d'impacte de gènere adjunts als pressupostos van ser fruit de la voluntat política de l'Ajuntament de Barcelona, manifestada tant al PAM 2016-2019, com a la Mesura de Govern per la Transversalitat de Gènere (2015) i al I Pla per la Justícia de Gènere 2016-2020. Aquesta voluntat segueix ferma en el II Pla per la Justícia de Gènere 2021-2025.

A més, des de 2019, **l'informe d'impacte de gènere del pressupost dona resposta a una exigència normativa**, estipulada pel **Reglament per a l'Equitat de Gènere a l'Ajuntament de Barcelona (2018)**.

El Reglament estableix en el seu article 9 que *“les propostes normatives, de pressupostos municipals, d'instruments de política fiscal municipal (ordenances fiscals, taxes i preus públics) i de planejament urbanístic 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 es poden derivar de la seva aprovació, amb objecte d'identificar i prevenir la producció, el manteniment o l'increment d'aquestes desigualtats de gènere, i fer propostes de modificació del projecte, si escau”*.

Així mateix, l'article 10 assenyala que *“l'Ajuntament de Barcelona ha d'incorporar la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressupostos municipals per evitar el biaix per raó de gènere. Amb aquesta finalitat les propostes pressupostàries s'elaboraran amb perspectiva de gènere, fent visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones, integrant els objectius de gènere en els de la pressupostació orientada als resultats”*.

A més, la Disposició addicional primera estableix que *“l'Ajuntament de Barcelona incrementarà progressivament, —fins a assolir un import mínim d'un 1% del total del pressupost— el pressupost destinat als òrgans establerts en els articles 19, 20, 21, 22 i 23<sup>3</sup>. Així mateix, sens perjudici d'aquesta previsió, s'ha d'incrementar progressivament —fins a assolir un import mínim d'un 5% del pressupost— la quantitat destinada al desplegament d'accions de promoció de l'equitat de gènere en el marc d'aplicació d'aquest reglament estipulat en l'article 2.1<sup>4</sup>”*.

L'anàlisi d'impacte de gènere té ja un llarg recorregut normatiu en diverses administracions públiques. A l'Estat espanyol, l'any 2003 es va aprovar la Llei 30/2003 per a la incorporació de la valoració d'impacte de gènere en les disposicions normatives del govern. Així mateix, l'article 15 de la Llei 3/2007 per la Igualtat efectiva entre dones i homes, sol·licita que les

---

<sup>3</sup> Es tracta dels següents òrgans: Responsable de promoure la igualtat de gènere a la ciutat, Responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere, Unitats de transversalitat de gènere, Responsable de la igualtat de gènere en les polítiques de personal de l'Ajuntament i Responsable d'impulsar l'equitat de gènere en la política econòmica.

<sup>4</sup> L'article 2.1. estableix que el reglament és d'aplicació a l'Ajuntament de Barcelona, els organismes autònoms, les societats mercantils i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament de Barcelona en el present o de futura creació o vinculació



administracions públiques transversalitzin la igualtat de gènere en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits.

Catalunya va ser pionera a l'Estat aprovant amb la Llei 4/2001, on s'estipula que els decrets Lleis del Govern han d'anar acompanyats d'un informe d'impacte de gènere preceptiu. També la Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes va tenir en compte aquesta qüestió. Allà, l'article 15 diu que entre les funcions de les administracions públiques catalanes es troba *la coordinació i l'elaboració d'informes d'impacte de gènere que incloguin la diversitat de les dones i emprendre les mesures correctores adequades perquè siguin presents en les normes, les disposicions i les polítiques que aprovi i executi el Govern*. Segons l'article 17, els informes han de *fer visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones, i integrar els objectius propis de la perspectiva de gènere en els objectius dels pressupostos orientats a resultats*.

# 3

## Objectius de l'informe i context

**Un pressupost amb perspectiva de gènere no és un pressupost separat per a les dones, sinó una anàlisi dels pressupostos del govern per establir l'impacte diferencial de despeses i ingressos entre les dones i els homes i els diferents grups de dones i d'homes** (Budlender et al., 1998)<sup>5</sup>. L'anàlisi d'impacte de gènere sobre els pressupostos permet conèixer qui es beneficia de l'assignació de recursos, qui està pagant els costos d'aquestes decisions i si el pressupost augmenta o redueix la desigualtat entre dones i homes. A més, suposa una extensió de la democràcia a través d'una rendició de comptes més transparent i participativa. El bon govern que inclou el gènere entre els seus objectius, a banda de ser eficient i eficaç, adreça la seva actuació a l'eliminació de les desigualtats i situa a les persones en el centre de la seva acció pública, incorporant l'equitat social a l'eficiència i l'eficàcia. Per tant, **aquest informe és un mecanisme per definir correccions pressupostàries que garanteixin a mig termini que s'està incidint en l'eliminació de les desigualtats de gènere mitjançant la distribució dels recursos públics entre dones i homes.**

L'Ajuntament de Barcelona, per presentar i gestionar el pressupost, segueix el model de pressupost executiu per programes de despesa. Aquest format cerca el principi de transparència i amb una visió estratègica de la despesa. El pressupost executiu per programes de despesa té l'objectiu de garantir l'estabilitat pressupostària, l'assignació eficient de recursos i l'eficàcia econòmica i, a més a més, definir un pressupost equitatiu, capaç de redistribuir els recursos públics amb un impacte positiu per a totes i cada una dels i les veïnes de la ciutat.

Els programes de despesa són els calaixos des d'on es financen les polítiques en cada àmbit i àrea de l'estructura municipal. Analitzar quines polítiques s'hi duen a terme, i amb quin pressupost es doten, permet visibilitzar l'impacte de gènere del pressupost.

**Aquest informe, per tant, centrat en la despesa pressupostària, té per objectiu respondre a tres preguntes principals:**

- I. El pressupost que es destina al personal de l'Ajuntament és reproductor o transformador de desigualtats?
- II. Quins programes són transformadors i reproductors de desigualtats de gènere (i amb quin impacte: lleugerament negatiu, molt negatiu, lleugerament positiu o molt positiu)?

---

<sup>5</sup> Budlender, Debbie y Sharp, Rhonda con Kerry Allen, (1998): How to do a gender-sensitive budget analysis: Contemporary research and practice. London, Commonwealth Secretariat.



III. Quin pressupost es destina als programes reproductors i transformadors de desigualtats de gènere (i amb quin impacte)?

**A més es plantegen tres objectius secundaris, també en format de pregunta:**

- IV. Quines actuacions plantegen els programes per assolir la igualtat?  
 V. Quina quantitat del pressupost analitzat es destina a aquestes actuacions per assolir la igualtat?  
 VI. Quina quantitat del pressupost estudiat es destina directament i indirectament a la igualtat?

### Context pressupostari

El pressupost de l'Ajuntament de Barcelona per l'any 2022 és de **3.406 milions d'euros**. Aquesta quantitat suposa un increment respecte la del pressupost anterior, que es situava en 3.253 milions d'euros. La distribució de la despesa per Capítols es reparteix de la següent manera:

**Taula 1. Despesa total per Capítols al pressupost 2022.**

Tipus de despesa	Capítol	Pressupost total	Percentatge
<b>Despesa corrent</b>	1 Despeses de personal	465.919.007,99 €	13,68%
	2 Despeses en béns corrents i serveis	670.571.461,54 €	19,69%
	3 Despeses financeres	15.800.000,00 €	0,46%
	4 Transferències corrents	1.313.192.175,24€	38,55%
	5 Fons de contingència	64.067.923,48€	1,88%
<b>Subtotal de la despesa corrent</b>		<b>2.529.550.568,25 €</b>	<b>74,26%</b>
<b>Despesa de capital</b>	6 Inversions reals	706.055.828,87 €	20,73%
	7 Transferències de capital	47.343.705,13 €	1,39%
	8 Actius financers	36.709.089,95 €	1,08%
	9 Passius financers	86.566.132,48 €	2,54%
<b>Subtotal de la despesa de capital</b>		<b>876.674.756,43 €</b>	<b>25,74%</b>
<b>Total</b>		<b>3.406.225.324,68 €</b>	<b>100%</b>

D'aquest pressupost, el **74,2%** està destinat als Capítols de despeses corrents. Entre aquests, el **96,8% de la despesa** es concentra als Capítols 1, 2 i 4 de Despeses de personal, Despeses en béns corrents i serveis i de Transferències corrents.

L'aproximació a la despesa de personal s'ha fet a partir de les dades referents a la plantilla interna de l'any 2021 proveïdes per la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu<sup>6</sup>, pel que s'ha pogut analitzar el 100% de la despesa de Capítol 1 de 2021.

<sup>6</sup> Per a l'anàlisi d'aquest capítol s'utilitza la despesa realitzada fins a setembre de 2021 i una projecció del pressupost que s'executarà fins a desembre 2021.



Pel que fa als Capítols 2 i 4, l'anàlisi s'ha centrat en **49 fitxes de programa**<sup>7</sup>, dels quals, 43 van ser seleccionats d'entrada<sup>8</sup>, i 6 més es van adherir voluntàriament a l'anàlisi durant el procés ordinari d'elaboració pressupostària. L'assignació pressupostària d'aquests programes es calcula en base als orgànics analitzats, de manera que la quantitat tinguda en compte és de **1.099,5 milions d'euros, fet que suposa un 55% de la totalitat dels Capítols 2 i 4.**

En total, tenint en compte la despesa analitzada de capítol 1 i dels capítols 2 i 4, l'assignació sobre la que es fa una anàlisi de gènere és de **més de 1.555 milions d'euros, el que significa superar per primer cop, el 60% de les despeses corrents del pressupost 2022** (en concret, s'analitza un 61,5% del total de despeses corrents).

**Taula 2. Assignació i percentatge d'anàlisi per Capítols i total.**

	Total dispostat	Assignació analitzada	Percentatge analitzat
<b>Capítol 1</b>	465.919.007,99 €	455.474.156,98 €	97,8% <sup>9</sup>
<b>Capítols 2 i 4</b>	1.983.763.636,78 €	1.099.558.595,14 €	55,4%
<b>Total Despeses corrents (capítols 1 a 5)</b>	<b>2.529.550.568,25 €</b>	<b>1.555.032.752,12 €</b>	<b>61,5%</b>

Les dades d'aquest any mostren un augment significatiu respecte a l'any passat, ja que el 2021 es van analitzar 1.233.808.199,48 €. Aquest 2022 hi ha hagut un increment de quasi el 25% en quantitat econòmica analitzada. Pel que fa a la proporció analitzada respecte a les despeses corrents, el 2021 aquesta era del 50,61% del total de despeses corrents i el 2022, com s'ha vist, supera el 61%. Així doncs, s'ha incrementat en més d'un 10%.

<sup>7</sup> Corresponents a 47 programes de despesa.

<sup>8</sup> Enguany s'han afegit a la selecció de programes per analitzar, 10 fitxes de programa noves: 0200-2329- Cooperació i ajuda; 0200-2325 -Drets humans-no discriminació; 0800-3281-Ensenyaments musicals; 0502-1711-Espais verds i biodiversitat; 0502-1651-Gestió de l'enllumenat públic; 0100-1536-Pla de Barris, 0100-2327-Temps i qualitat de vida, 0101-9201 Direcció i administració Generals, 0106-9201 Direcció i administració Generals i 0707-9221- Serveis d'organització i recursos humans. No s'han pogut analitzar, encara, tres programes que s'havien analitzat en els informes 2017 i 2018 però que des de 2020, degut a la transferència de competències entre organismes municipals, han desaparegut com a programes municipals, ja que actualment són gestionats des de l'IMSS (Atenció persones en situació pobresa-risc exclusió, Emergències i urgències socials i Atenció a la infància i adolescència). Per contra, aquest any sí que s'ha pogut analitzar el programa de Promoció de la Gent Gran que ha estat transferit a l'IMSS.

<sup>9</sup> En aquest cas, tal com s'ha mencionat, l'anàlisi es realitza sobre el 100% de la despesa de Capítol 1 del 2021, que és una mica inferior a la prevista pel 2022. Això explica perquè no és un 100% de la previsió per l'any 2022.

# 4

## Anàlisi del pressupost de personal

---

En aquest apartat s'analitza l'impacte de gènere del pressupost destinat al personal de l'Ajuntament de Barcelona. Si bé inicialment aquesta anàlisi es cenyia estrictament al pressupost que integra el Capítol 1, ja per l'exercici 2020 s'incorporà també la despesa de personal dels Organismes Autònoms i les Entitats Públiques Empresarials que, de fet, es finança través de transferències corrents del Capítol 4. Per això, doncs, en aquest capítol del present informe s'analitza:

a) El pressupost total que l'Ajuntament destina a homes i dones en el marc del seu Capítol 1 i també des dels seus Organismes Autònoms (OOAA en endavant) i Entitats Públiques Empresarials (EPEs). Aquest pressupost, doncs, inclou salaris, seguretat social, formació, etc.

b) Les diferències salarials entre dones i homes utilitzant com a eina d'anàlisi la bretxa salarial. És a dir, analitzant només les retribucions dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament i dels seus OOAA adherits a l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona (personal funcionari i laboral, guàrdia urbana i serveis de prevenció, extinció d'incendis i salvament) per als anys 2017-2020.

El primer punt permet veure quines diferències es donen entre el pressupost global que es destina anualment a les dones de l'organització respecte dels homes.

El segon punt, sobre diferències salarials a través de la bretxa, permet detectar desigualtats i possibles situacions de discriminació retributiva que es poden estar donant per raó de gènere.

### 4.1. Despesa total que es destina a dones i homes

---

L'any 2021 les despeses de personal del pressupost municipal en Capítol 1 són de 455.474.156,98€<sup>10</sup>, tal i com es pot observar a la Taula 3. Això suposa un 14% del total del pressupost inicial de l'any 2021<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Tal com s'explica a la metodologia, per a l'anàlisi d'aquest capítol s'utilitza la despesa realitzada fins a setembre de 2021 i una projecció del pressupost que s'executarà fins a desembre.

<sup>11</sup> <https://ajuntament.barcelona.cat/pressupostos2021/ca/>

**Taula 3. Assignació per articles del pressupost de Capítol 1, any 2021.**

Capítol 1 i Articles del pressupost	Pressupost inicial 2021
<b>Capítol 1 Despeses de personal</b>	<b>455.474.156,98 €</b>
Article 10. Òrgans de Govern i personal directiu	19.223.088,24 €
Article 11. Personal eventual	7.125.455,11 €
Article 12. Personal funcionari	264.121.574,83 €
Article 13. Personal laboral	8.332.106,24 €
Article 15. Incentius alt rendiment	54.837.073,00 €
Article 16. Quotes, prestacions i despeses socials a càrrec de l'empresa	99.159.704,96 €
Article 16. Formació de personal, acció social, transports i assegurances	2.675.154,60 €
<b>TOTAL DEL PRESSUPOST MUNICIPAL</b>	<b>3.253.262.361,40 €</b>

Per la seva banda, **el pressupost inicial de les despeses de personal dels OOAA i les EPEs pel 2021 és de 155.848.789,82€ i 83.102.325,02€ respectivament, fent un total de 238.951.114,84€ i suposant, per tant, un 7,34% del pressupost municipal. Tot plegat es pot observar a la taula següent:**

**Taula 4. Pressupost de personal dels OOAA i les EPEs, any 2021.**

OOAA	
IMH	16.885.987,38 €
IMI	16.582.038,28 €
IMMB	4.382.333,00 €
IMEB	51.951.366,03 €
IMPD	4.278.858,00 €
IBE	3.413.673,61 €
IMPUQV	2.508.600,00 €
IMSS	55.845.933,52 €
<b>TOTAL</b>	<b>155.848.789,82 €</b>
Entitats públiques empresarials	
ICUB	23.060.000,00 €
Parcs i Jardins	41.153.000,00 €
IMHAB	12.956.349,03 €
I.M. F. Mies van der Rohe	838.000,00 €
IMU	5.094.975,99 €
<b>TOTAL</b>	<b>83.102.325,02 €</b>

Així doncs, **el pressupost global de personal de l'Ajuntament, els seus Organismes Autònoms i les seves Entitats Públiques Empresarials és de 694.425.271,82€, un 21,35% del pressupost municipal total.**

**Taula 5. Pressupost de personal conjunt, any 2021.**

Pressupost inicial personal 2021	
Capítol 1	455.474.156,98 €
OOAA	155.848.789,82 €
EPEs	83.102.325,02 €
<b>Total</b>	<b>694.425.271,82 €</b>

A continuació es fa l'anàlisi d'aquest pressupost desagregat per sexe.

### *Pressupost inicial de personal segons sexe*

La distribució per sexe dels conceptes del Capítol 1 que s'assignen inicialment als homes i dones de l'organització<sup>12</sup>, mostra que **les dones són el 35,65% de les persones que treballen a l'Ajuntament però reben només el 34,04% del pressupost de Capítol 1**. Per contra, els homes representen el 64,35% de la plantilla i, en canvi, reben el 65,96% del pressupost. Per tant, les dones estan lleugerament infrarepresentades en el pressupost de personal del Capítol 1, amb un desajust de 1,61 punts percentuals.

**Taula 6. Pressupost inicial de Capítol 1 segons sexe.**

	Núm.	%	Pressupost total	% Pressupost	Mitjana
<b>Dones</b>	2.501	35,65%	101.726.712,31 €	34,04%	40.674,42 €
<b>Homes</b>	4.515	64,35%	197.075.512,11 €	65,96%	43.649,06 €
<b>Total</b>	<b>7.016</b>	<b>100%</b>	<b>298.802.224,42 €</b>	<b>100%</b>	<b>42.588,69 €</b>

Aquestes dades **suposen una millora de 0,82 punts percentuals** en relació amb les que s'obtenien als Informes d'Impacte de Gènere dels anys anteriors. L'evolució pot observar-se a la taula següent (i més endavant, també al gràfic 1):

**Taula 7. Evolució del desajust entre presència i percentatge del pressupost segons sexe.**

2018	2020	2021	2022
------	------	------	------

<sup>12</sup> Una part del pressupost dels articles 15, *Incentius alt rendiment*, i 16, *Quotes, prestacions i despeses socials a càrrec de l'empresa*, no estan assignats a les persones de l'organització en el pressupost inicial. Caldria fer l'anàlisi del pressupost executat per a poder veure la seva distribució final per sexe. Per això, només es pot analitzar la distribució per sexe de 298.802.224,42 € quan el pressupost total de Capítol 1 és de 455.474.156,98 €.

La xifra d'homes i dones que s'integren a l'anàlisi enguany no té en compte el conjunt de 191 ex treballadors/es municipals i les seves vídues o vidus que reben un complement a la pensió de jubilació així com els agents de la GUB que reben la gratificació associada a la concessió de la medalla d'honor d'aquest cos. Ambdues quanties són poc significatives i la seva inclusió a l'anàlisi impactava en els valors de la mitjana de pressupost inicial de Capítol 1 segons sexe.





	%Presència	%Pressupost	%Presència	%Pressupost	%Presència	%Pressupost	%Presència	%Pressupost
Homes	63,96%	67,18%	64,15%	66,63%	64,22%	66,65%	64,35%	65,96%
Dones	36,04%	32,19%	35,85%	33,37%	35,78%	33,35%	35,65%	34,04%
<b>Desajust</b>	<b>3,85 pp</b>		<b>2,48 pp</b>		<b>2,43 pp</b>		<b>1,61 pp</b>	

Quan es realitza aquesta mateixa anàlisi **en el cas dels OOAA**, s'observa que es reproduïx el desajust a favor dels homes tot i que, en comparació amb l'Ajuntament, aquest augmenta i s'ubica als 3,04 punts percentuals. Aquesta xifra és pràcticament idèntica a la que s'identificava a l'Informe d'Impacte de Gènere del pressupost 2021 i que era de 3,01 punts percentuals. Amb tot, és important recordar que a l'Informe del Pressupost 2020 el desajust s'ubicava al voltant de 5 punts percentuals.

En tot cas, s'observa que **les dones són el 79,85% de la plantilla** (sobretot degut a la important feminització de l'IMEB i l'IMSS) i, en canvi, suposen **el 76,81% de la despesa en salaris**.

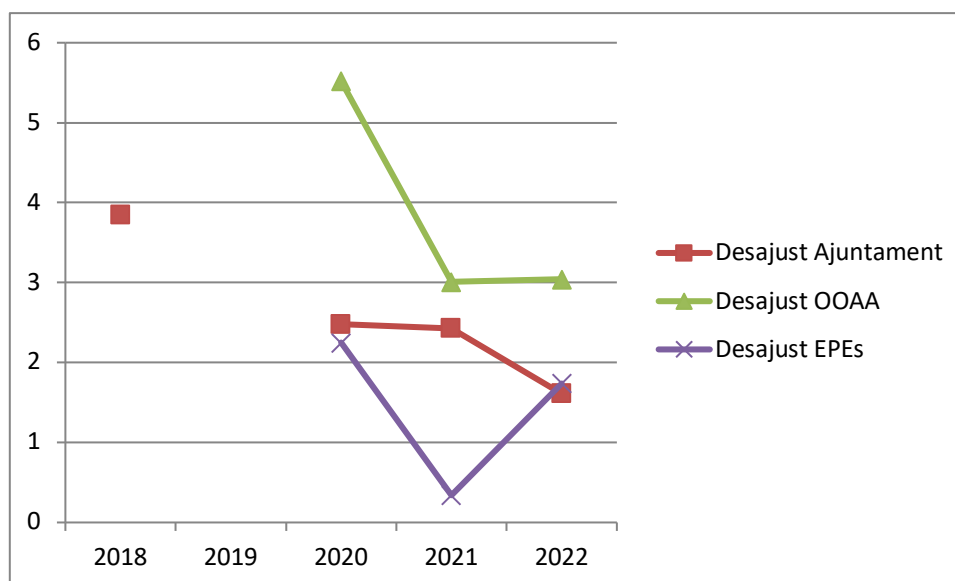
En 3 de les 5 **EPEs** (no es disposa de les dades segregades per sexe de l'Institut Municipal de Parcs i Jardins i l'Institut Municipal Fundació Mies van der Rohe) **la pauta d'infra representació de la despesa destinada a les dones també es repeteix i la diferència s'ubica en 1,74 punts percentuals**. Així doncs, es retorna als resultats obtinguts a l'Informe del 2020 i es perd la millora observada a l'Informe de l'any passat que ubicava el desajust en només 0,34 punts percentuals.

**Taula 8. Pressupost inicial de personal dels OOAA i les EPEs segons sexe.**

		Núm.	%	Pressupost total	% Pressupost	Mitjana
<b>OOAA</b>	Dones	2.774	79,85%	94.839.560,01 €	76,81%	34.188,74 €
	Homes	700	20,15%	28.626.979,63 €	23,19%	40.895,69 €
	<b>Total</b>	<b>3.474</b>	<b>100%</b>	<b>123.466.539,64 €</b>	<b>100%</b>	<b>35.540,17 €</b>
<b>EPEs</b>	Dones	448	64,46%	19.454.163,67 €	62,72%	43.424,47 €
	Homes	247	35,54%	11.565.052,84 €	37,28%	46.822,08 €
	<b>Total</b>	<b>695</b>	<b>100%</b>	<b>31.019.216,51 €</b>	<b>100%</b>	<b>44.631,97 €</b>

El gràfic següent permet comparar l'evolució del desajust entre **presència i percentatge del pressupost, segons sexe, per l'Ajuntament, els OOAA i les EPEs**

**Gràfic 1. Evolució del desajust a l'Ajuntament, els OOAA i les EPEs.**



Per últim, i com ja es feia en anys anteriors, s'aprofundeix en l'anàlisi dintre de cada organisme autònom i entitat pública empresarial.

Les tres darreres columnes de la taula següent permeten identificar el desajust entre presència i percentatge dels salaris per cada un dels OOAA així com comparar-lo amb els resultats dels Informe d'Impacte de Gènere dels pressupostos 2020 i 2021. Es marquen en verd els desajustos que suposen una millora de la situació identificada anteriorment.

**Taula 9. Pressupost inicial de personal de cada un dels OOAA segons sexe.**

	Sexe	Núm.	% plantilla	Salaris	% salaris	Desajust 2022	Desajust 2021	Desajust 2020
<b>IMH</b>	Homes	125	37,76%	5.012.936,34 €	39,41%			
	Dones	206	62,24%	7.706.399,06 €	60,59%	1,65pp	1,90pp	2,09pp
	Total	331	100%	12.719.335,40 €	100%			
<b>IMI</b>	Homes	181	67,04%	8.294.281,01 €	66,81%			
	Dones	89	32,96%	4.121.067,55 €	33,19%	-0,23pp	0,85pp	0,93pp
	Total	270	100%	12.415.348,56 €	100%			
<b>IMM</b>	Homes	29	42,03%	1.510.630,32 €	46,02%			
	Dones	40	57,97%	1.771.926,14 €	53,98%	3,99pp	4,34pp	8,95pp
	Total	69	100%	3.282.556,46 €	100%			
<b>IMEB</b>	Homes	120	8,48%	3.914.771,85 €	9,56%			
	Dones	1.295	91,52%	37.025.386,11 €	90,44%	1,08pp	0,95pp	7,08pp
	Total	1.415	100%	40.940.157,96 €	100%			
<b>IMPD</b>	Homes	16	20,78%	702.106,02 €	21,60%			
	Dones	61	79,22%	2.549.047,42 €	78,40%	0,82pp	-0,68pp	-0,69pp
	Total	77	100%	3.251.153,44 €	100%			
<b>IBE</b>	Homes	24	45,28%	1.222.509,11 €	46,96%	1,68pp	-1,23pp	16,07pp



	Dones	29	54,72%	1.380.624,02 €	53,04%			
	Total	53	100%	2.603.133,13 €	100%			
IMPUQV	Homes	21	45,65%	900.055,05 €	46,51%			
	Dones	25	54,35%	1.035.283,56 €	53,49%	0,85pp	3,85pp	5,94pp
	Total	46	100%	1.935.338,61 €	100%			
IMSS	Homes	184	15,17%	7.069.689,93 €	15,26%			
	Dones	1.029	84,83%	39.249.826,15 €	84,74%	0,09pp	0,28pp	0,57pp
	Total	1.213	100%	46.319.516,08 €	100%			

A la taula anterior s'observen tendències desiguals entre els diferents OOAA. Per una banda, 5 d'ells semblen consolidar la millora que ja presentaven l'any passat. Per contra, l'IMEB, l'IMPD i l'IBE mostren pitjors resultats essent el de l'IBE el canvi més significatiu.

**Taula 10. Pressupost inicial de personal de cada una de les EPEs segons sexe.**

	Sexe	Núm.	% plantilla	Salaris	% salaris	Desajust 2022	Desajust 2021	Desajust 2020
ICUB	Homes	148	38,54%	6.941.957,42 €	39,80%			
	Dones	236	61,46%	10.501.341,11 €	60,20%	1,26pp	0,13pp	1,43pp
	Total	384	100%	17.443.298,53 €	100%			
IMHAB	Homes	77	31,95%	3.306.951,20 €	33,21%			
	Dones	164	68,05%	6.650.111,63 €	66,79%	1,26pp	-0,59pp	1,71pp
	Total	241	100%	9.957.062,83 €	100%			
IMU	Homes	22	31,43%	1.316.144,22 €	36,37%			
	Dones	48	68,57%	2.302.710,93 €	63,63%	4,94pp	-2,41pp	6,16pp
	Total	70	100%	3.618.855,15 €	100%			

Per últim, en el cas de les EPEs és rellevant que en tots els casos es produeix un empitjorament dels resultats en relació amb les dades dels informes anteriors. Aquest és especialment significatiu a l'IMU on, després d'una important millora a l'Informe d'Impacte de Gènere del pressupost 2021, es mostra un retrocés cap a dades de l'any anterior.

### Despesa anual per composició salarial

Una altra informació rellevant a analitzar sobre el pressupost és quina part d'aquest es destina a salaris i quina a complements salarials<sup>13</sup>. Així, a la Taula 11 s'observa que **els complements salarials tenen un pes molt més alt en el salaris totals que no pas el salari base, i més per als homes que per a les dones.**

<sup>13</sup> No tot el Capítol 1 es destina estrictament a salari base i complements. Amb tot, és important tenir en compte que les retribucions bàsiques són el sou base i els triennis; i les retribucions complementàries incorporen el complement de destinació i el complement específic. En termes pressupostaris, les retribucions bàsiques en personal funcionari estan separades sou base i triennis; i en personal laboral, aquests dos conceptes s'ajunten. Per la seva banda, el complement específic inclou com a conceptes retributius el complement específic i els complements circumstancials.

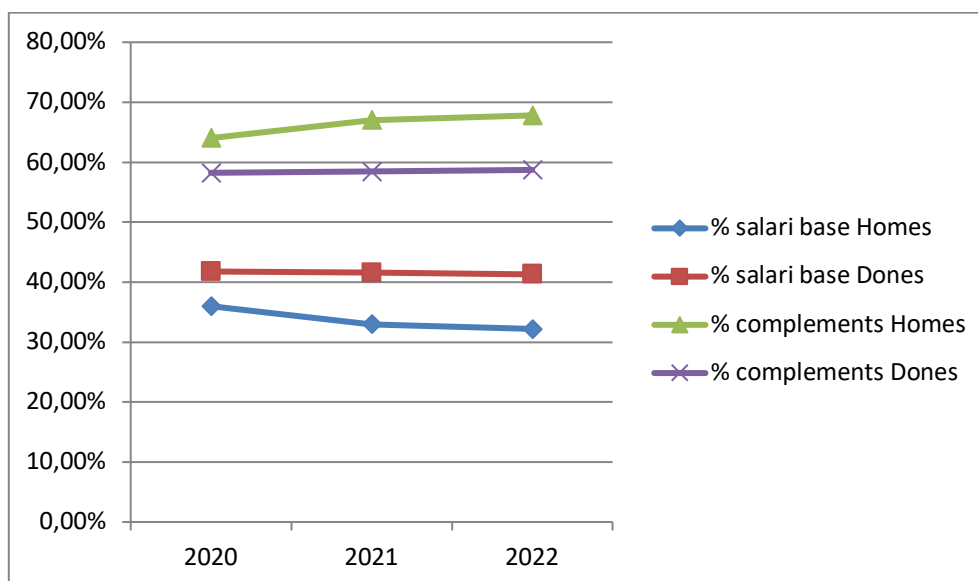
**Taula 11. Pressupost anual de Capítol 1, per composició salarial.**

	Salaris base	% del salari	Complements salarials	% del salari	Pressupost total
<b>Dones</b>	44.572.638,26 €	41,29%	63.381.286,91 €	58,71%	107.953.925,17 €
<b>Homes</b>	67.541.165,24 €	32,19%	142.247.349,10 €	67,81%	209.788.514,34 €
<b>Total</b>	112.113.803,50 €	35,28%	205.628.636,01 €	64,72%	317.742.439,51 €

Aquestes dades es poden comparar en relació als resultats dels Informes d'Impacte de Gènere del pressupost municipal dels anys anteriors. Així, a la taula següent s'observa que es consolida la tendència a la disminució del pes del salari base i a l'augment del pes dels complements per ambdós sexes.

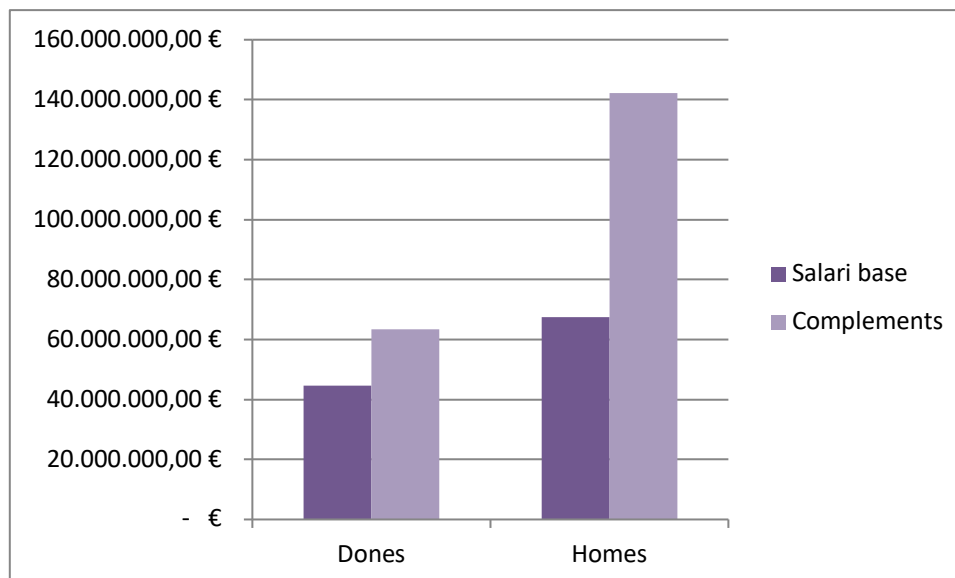
**Taula 12. Comparativa de resultats del pes dels components salarials.**

	% salari base			% complements		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
<b>Dones</b>	41,29%	41,56%	41,77%	58,71%	58,44%	58,23%
<b>Homes</b>	32,19%	32,97%	35,98%	67,81%	67,03%	64,02%

**Gràfic 2. Evolució del pes dels diferents components salarials per sexe.**


D'altra banda, si en el salari total el pes dels complements és major que el del salari base, és obvi que el pressupost en complements salarials haurà de ser més elevat. Amb tot, tal i com passava a l'anàlisi dels anys anteriors, aquesta pauta és més marcada en els homes que en les dones.

**Gràfic 3. Pressupost anual dels salaris de Capítol 1, per composició salarial.**



A continuació, la taula següent realitza aquesta mateixa anàlisi pels OAAA i les EPEs.

**Taula 13. Pressupost anual de salaris dels OAAA i les EPEs, per composició salarial.**

		Salari base	% del salari	Complementos salarials	% del salari	Total		
OAAA	IMH	Homes	1.953.554,49 €	38,97%	3.059.381,85 €	61,03%	5.012.936,34 €	
		Dones	2.750.030,53 €	35,69%	4.956.368,53 €	64,31%	7.706.399,06 €	
	IMI	Homes	2.973.260,46 €	35,85%	5.321.020,55 €	64,15%	8.294.281,01 €	
		Dones	1.641.094,34 €	39,82%	2.479.973,21 €	60,18%	4.121.067,55 €	
	IMM	Homes	695.585,43 €	46,05%	815.044,89 €	53,95%	1.510.630,32 €	
		Dones	575.717,11 €	32,49%	1.196.209,03 €	67,51%	1.771.926,14 €	
	IMEB	Homes	1.754.807,05 €	44,83%	2.159.964,80 €	55,17%	3.914.771,85 €	
		Dones	15.411.923,18 €	41,63%	21.613.462,93 €	58,37%	37.025.386,11 €	
	IMPD	Homes	306.023,59 €	43,59%	396.082,43 €	56,41%	702.106,02 €	
		Dones	877.567,34 €	34,43%	1.671.480,08 €	65,57%	2.549.047,42 €	
	IBE	Homes	457.047,32 €	37,39%	765.461,79 €	62,61%	1.222.509,11 €	
		Dones	591.023,33 €	42,81%	789.600,69 €	57,19%	1.380.624,02 €	
	IMPUQV	Homes	236.977,54 €	26,33%	663.077,51 €	73,67%	900.055,05 €	
		Dones	397.388,08 €	38,38%	637.895,48 €	61,62%	1.035.283,56 €	
	IMSS	Homes	2.643.451,91 €	37,39%	4.426.238,02 €	62,61%	7.069.689,93 €	
		Dones	15.119.452,16 €	38,52%	24.130.373,99 €	61,48%	39.249.826,15 €	
	EPEs	ICUB	Homes	2.519.716,14 €	36,30%	4.422.241,28 €	63,70%	6.941.957,42 €
			Dones	3.842.821,81 €	36,59%	6.658.519,30 €	63,41%	10.501.341,11 €
IMHAB		Homes	1.427.317,92 €	43,16%	1.879.633,28 €	56,84%	3.306.951,20 €	
		Dones	2.593.171,84 €	38,99%	4.056.939,79 €	61,01%	6.650.111,63 €	
IMU		Homes	670.526,05 €	50,95%	645.618,17 €	49,05%	1.316.144,22 €	



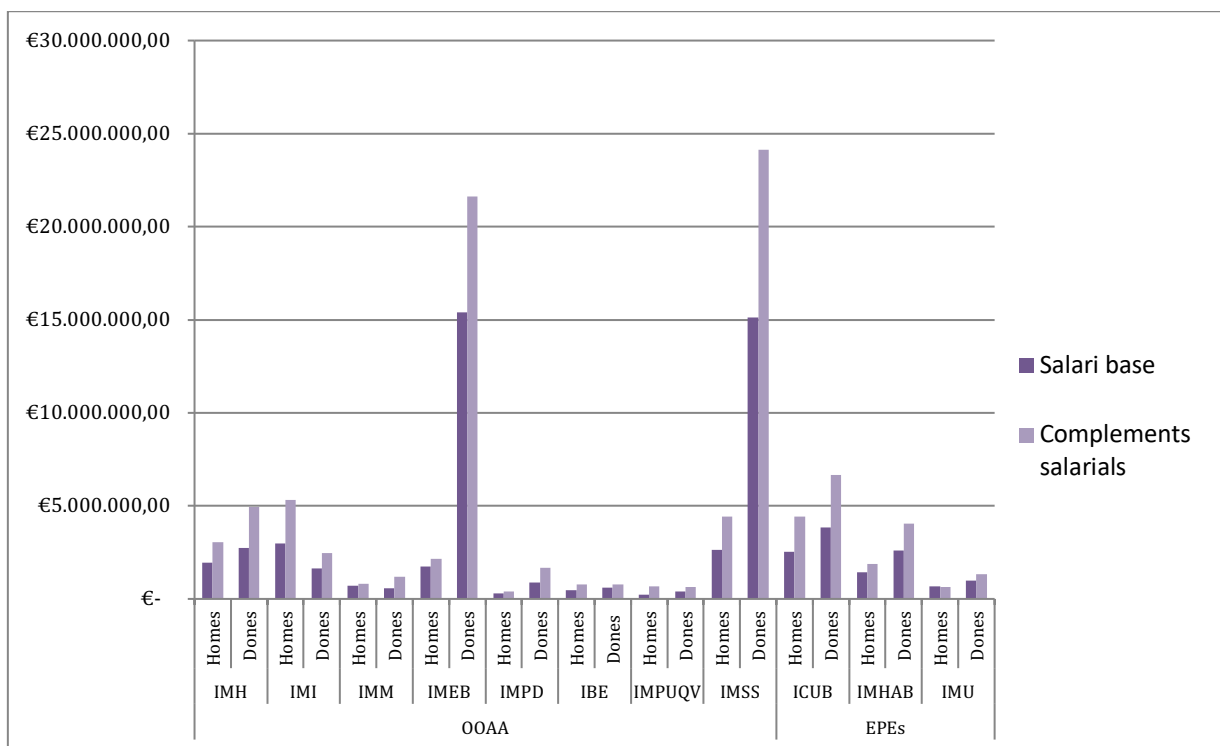
Dones	986.846,97 €	42,86%	1.315.863,96 €	57,14%	2.302.710,93 €
-------	--------------	--------	----------------	--------	----------------

Als OOAA i les EPEs, s’observa que **pràcticament tots reprodueixen** la pauta descrita anteriorment en la que **els complements salarials tenen més pes** en el salari total que el salari base. Només n’és una excepció el cas dels homes a l’IMU on té més pes el seu salari base que els complements.

Fent l’anàlisi per sexe, a l’IMH, a l’IMM, a l’IMEB, a l’IMPD, a l’IMHAB i a l’IMU el pes dels complements salarials en el salari final és més gran per les dones que pels homes.

A banda, les diferències més importants es donen a l’IMPUQV on el pes dels complements en el salari masculí és 12,05 punts percentuals superior que en el salari femení (tot i que a l’informe del pressupost 2021 aquesta diferència era de 13,32pp) i al IMM on la diferència és de 13,56 punts percentuals a la inversa: major pes dels complements en el salari femení.

**Gràfic 4. Pressupost anual dels salaris d’OOAA i EPEs, per composició salarial.**



El gràfic 4 permet observar que en alguns OOAA o EPEs la pauta de major pes dels complements és diferent segons sexe. Així, per exemple a l’IMI s’observa major diferència entre el pes dels complements en relació amb el salari entre els homes que no entre les dones. A l’IMM, a l’IMEB o a l’IMHAB per contra, aquesta diferència està més marcada en les dones.

### Anàlisi del pressupost per grups professionals de l'Ajuntament

Per últim, es poden creuar les dades de Capítol 1 inicialment assignat a les persones amb les de grup professional.

Així, a la Taula 14 s'observa l'existència de desajustos en tots els grups, que han augmentat en relació amb els resultats que s'obtenien a l'Informe d'Impacte de Gènere del pressupost municipal 2021.

El desajust més significatiu és el que es dona al **grup C1** on hi ha una **diferència de pràcticament 7 punts percentuals entre la presència de dones al grup, que és d'un 41,20% i el pressupost de Capítol 1 que reben, que és només del 34,46%**. Aquesta diferència era de poc més de 6 punts percentuals l'any anterior.

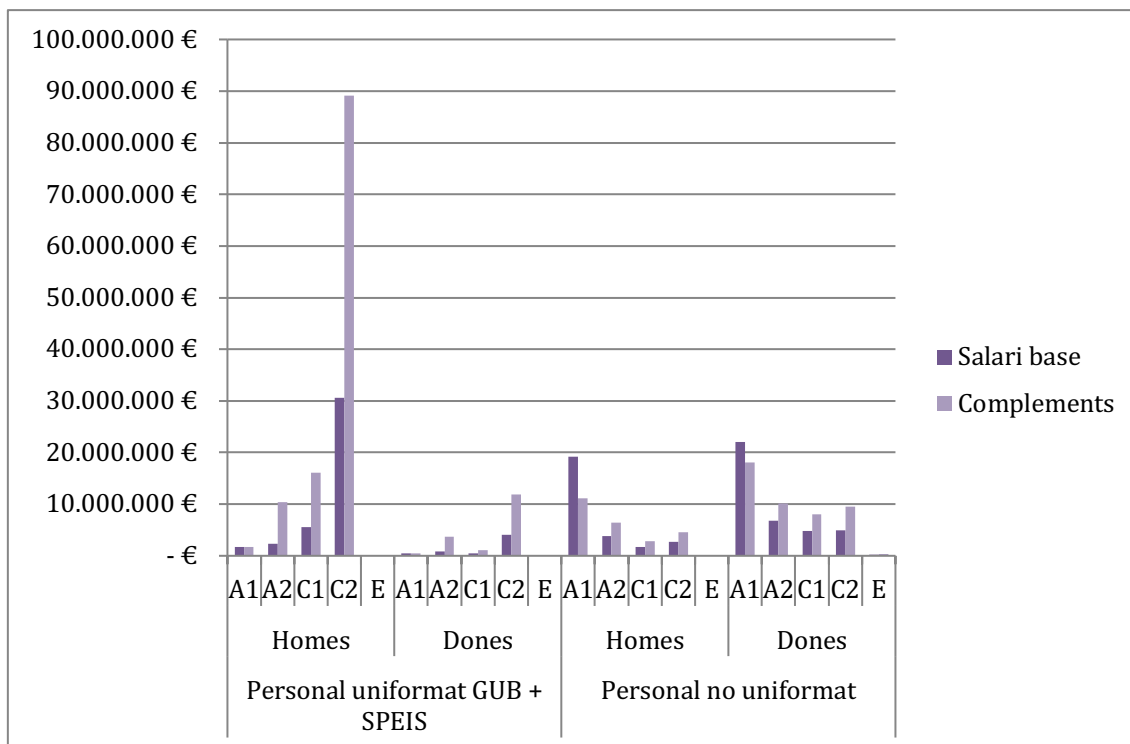
D'altra banda, al grup E s'observa un desajust menor però de signe contrari: els homes representen el 12,00% del grup i només reben el 7,65% del pressupost de Capítol 1. Altra vegada, aquesta diferència ha augmentat en relació amb el període anterior.

**Taula 14. Pressupost inicial de Capítol 1 segons grup professional i sexe.**

		Nombre	% Presència	Pressupost	% Pressupost	Desajust 2022	Desajust 2021
<b>A1</b>	Homes	570	43,12%	41.618.830,89 €	44,89%		
	Dones	752	56,88%	51.097.651,56 €	55,11%	1,77pp	1,72pp
	<i>Total A1</i>	<i>1322</i>		<i>92.716.482,45 €</i>			
<b>A2</b>	Homes	498	50,20%	29.870.355,25 €	52,02%		
	Dones	494	49,80%	27.552.101,36 €	47,98%	1,82pp	1,52pp
	<i>Totals A2</i>	<i>992</i>		<i>57.422.456,61 €</i>			
<b>C1</b>	Homes	521	58,80%	34.484.958,68 €	65,54%		
	Dones	365	41,20%	18.135.348,92 €	34,46%	6,73pp	6,02pp
	<i>Totals C1</i>	<i>886</i>		<i>52.620.307,60 €</i>			
<b>C2</b>	Homes	2923	77,10%	173.010.854,22 €	81,09%		
	Dones	868	22,90%	40.355.416,58 €	18,91%	3,98pp	3,73pp
	<i>Totals C2</i>	<i>3791</i>		<i>213.366.270,80 €</i>			
<b>E</b>	Homes	3	12,00%	59.411,24 €	7,65%		
	Dones	22	88,00%	717.215,77 €	92,35%	-4,35pp	-3,84pp
	<i>Totals E</i>	<i>25</i>		<i>776.627,01 €</i>			
<b>TOTAL</b>		<b>7016</b>		<b>416.902.144,47 €</b>			

A continuació, el gràfic següent analitza la composició salarial segons els dos grans col·lectius en els que es divideix el personal de l'Ajuntament (personal de GUB i SPEIS, i personal no unificat), grups professionals i sexe.

**Gràfic 5. Pressupost inicial de salaris de Capítol 1, per grups professionals i composició salarial.**



El gràfic anterior permet observar, doncs, que el **volum de despesa més elevat**, que està generant les principals diferències de despesa entre homes i dones, es troba ubicat en els complements salarials que perceben els homes del grup C2 del col·lectiu de personal uniformat. Això es deu als complements, doncs, que perceben GUB i SPEIS (plantilla conformada majoritàriament per homes)<sup>14</sup>.

Per la seva banda, en el cas del **personal no uniformat** s'observa que només en el grup professional A1 el pressupost del salari base és superior al dels complements. Això succeeix tan per homes com per dones tot i que la diferència entre salari base i complements és superior pels homes. A la resta de grups professionals els complements sempre suposen major pressupost tot i que en les dones les diferències són més significatives.

### *Anàlisi del pressupost per grups professionals dels OOAA i les EPEs*

A continuació es repeteix l'anàlisi per grups professionals en cada un dels OOAA i de les EPEs. En el primer cas, el de l'IMH, s'observa com tot el desajust que s'observava anteriorment es concentra en el grup A1 que mostra una diferència de més de 4 punts percentuals entre presència i salari d'homes i dones. La resta de desajustos són pràcticament insignificants excepte en el cas del grup professional C2 en el que es dona una diferència de 1,43 punts percentuals a favor de les dones.

<sup>14</sup> Cal tenir present, però, que d'acord amb la legislació autonòmica, els i les agents i caporals de la GUB s'han d'enquadrar administrativament al grup professional C2 però, en canvi, econòmicament han de ser retribuïts amb paràmetres del grup professional C1. Alhora, dins el concepte de complements salarials s'hi han inclòs les gratificacions (hores extra). Aquestes són percebudes principalment per part del personal uniformat, la major part del qual són homes i estan ubicats al grup professional C2.



**Taula 15. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IMH.**

IMH		Nombre	%presència	Salari	%salari	Desajust
A1	Homes	27	39,13%	1.650.128,21 €	43,55%	4,42pp
	Dones	42	60,87%	2.138.823,91 €	56,45%	
	<b>Total A1</b>	69		3.788.952,12 €		
A2	Homes	29	46,77%	1.156.524,15 €	46,44%	-0,33pp
	Dones	33	53,23%	1.333.730,82 €	53,56%	
	<b>Total A2</b>	62		2.490.254,97 €		
C1	Homes	28	45,16%	1.052.813,38 €	44,24%	-0,92pp
	Dones	34	54,84%	1.326.929,00 €	55,76%	
	<b>Total C1</b>	62		2.379.742,38 €		
C2	Homes	41	30,15%	1.153.470,60 €	28,72%	-1,43pp
	Dones	95	69,85%	2.862.539,61 €	71,28%	
	<b>Total C2</b>	136		4.016.010,21 €		
E	Homes					no pertinent
	Dones	2	100,00%	44.375,72 €	100,00%	
	<b>Total E</b>	2		44.375,72 €		

**Taula 16. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IMI.**

IMI		Nombre	%presència	Salari	%salari	Desajust
A1	Homes	100	68,97%	5.099.157,75€	66,99%	-1,97pp
	Dones	45	31,03%	2.512.195,80€	33,01%	
	<b>Total A1</b>	145		7.611.353,55€		
A2	Homes	59	77,63%	2.421.809,81€	77,96%	0,33pp
	Dones	17	22,37%	684.483,41€	22,04%	
	<b>Total A2</b>	76		3.106.293,22€		
C1	Homes	16	50,00%	595.147,09€	47,91%	-2,09pp
	Dones	16	50,00%	647.163,67€	52,09%	
	<b>Total C1</b>	32		1.242.310,76€		
C2	Homes	6	35,29%	178.166,36€	39,12%	3,83pp
	Dones	11	64,71%	277.224,67€	60,88%	
	<b>Total C2</b>	17		455.391,03€		
E	Homes					no pertinent
	Dones					
	<b>Total E</b>					

A l'IMI, en els grups professionals A1 i C1 els desajustos s'ubiquen al voltant dels 2 punts percentuals i són a favor de les dones. Per contra, als grups A2 i C2 es donen a favor dels homes. En aquest últim, el desajust és pràcticament de 4 punts percentuals.

**Taula 17. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IMM.**

IMM		Nombre	%presència	Salari	%salari	Desajust
-----	--	--------	------------	--------	---------	----------



A1	Homes	7	58,33%	454.139,44 €	65,46%	7,13pp
	Dones	5	41,67%	239.581,86 €	34,54%	
	<b>Total A1</b>	<b>12</b>		<b>693.721,30 €</b>		
A2	Homes	2	20,00%	113.730,21 €	23,14%	3,14pp
	Dones	8	80,00%	377.735,37 €	76,86%	
	<b>Total A2</b>	<b>10</b>		<b>491.465,58 €</b>		
C1	Homes	17	45,95%	846.317,60 €	47,91%	1,96pp
	Dones	20	54,05%	920.149,33 €	52,09%	
	<b>Total C1</b>	<b>37</b>		<b>1.766.466,93 €</b>		
C2	Homes	3	30,00%	96.443,07 €	29,15%	-0,85pp
	Dones	7	70,00%	234.459,58 €	70,85%	
	<b>Total C2</b>	<b>10</b>		<b>330.902,65 €</b>		
E	Homes					no pertinent
	Dones					
	<b>Total E</b>					

A l'IMM s'observen desajustos significatius entre presència i salari de les dones que van decreixent a mesura que es descendeix en la jerarquia dels grups professionals. Així, el desajust és de més de 7 punts percentuals en el grup A1 i de poc més de 3 en el grup A2. Per contra, en el grup C2 la diferència canvia de signe i són els homes els que mostren menys participació en el salari de la que haurien de tenir segons la seva presència en el grup. Aquesta diferència és de 0,85 punts percentuals.

**Taula 18. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IMEB.**

IMEB		Nombre	%presència	Salari	%salari	Desajust
A1	Homes	72	45,28%	2.478.606,92 €	41,71%	-3,58pp
	Dones	87	54,72%	3.464.171,67 €	58,29%	
	<b>Total A1</b>	<b>159</b>		<b>5.942.778,59 €</b>		
A2	Homes	28	2,32%	912.456,40 €	2,72%	0,40pp
	Dones	1.177	97,68%	32.589.933,68 €	97,28%	
	<b>Total A2</b>	<b>1.205</b>		<b>33.502.390,08 €</b>		
C1	Homes	2	11,76%	76.747,69 €	11,98%	0,22pp
	Dones	15	88,24%	563.854,43 €	88,02%	
	<b>Total C1</b>	<b>17</b>		<b>640.602,12 €</b>		
C2	Homes	10	45,45%	268.896,34 €	47,58%	2,13pp
	Dones	12	54,55%	296.226,27 €	52,42%	
	<b>Total C2</b>	<b>22</b>		<b>565.122,61 €</b>		
E	Homes	8	66,67%	178.064,50 €	61,56%	-5,11pp
	Dones	4	33,33%	111.200,06 €	38,44%	
	<b>Total E</b>	<b>12</b>		<b>289.264,56 €</b>		

La taula anterior mostra que a l'IMEB es donen desajustos a tots els grups professionals essent els més significatius els del grup A1 i els del grup E amb 3,58 i 5,11 punts percentuals

respectivament. En ambdós casos, aquest desajust és a favor de les dones, és a dir, tenen major percentatge de salari que presència en la plantilla.

A continuació, s'observa el cas de l'IMPD on el major desajust es produeix en el grup professional A1, amb una diferència de pràcticament 5 punts percentuals entre presència i salari a favor dels homes. També és rellevant la dada resultant de l'anàlisi en el grup C2 on el desajust és de 3 punts percentuals, essent els homes els que tenen menor participació en els salaris.

**Taula 19. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IMPD.**

IMPD		Nombre	%presència	Salari	%salari	Desajust
A1	Homes	5	21,74%	316.802,78 €	26,52%	4,78pp
	Dones	18	78,26%	877.748,28 €	73,48%	
	<b>Total A1</b>	<b>23</b>		<b>1.194.551,06 €</b>		
A2	Homes	6	15,79%	255.683,46 €	16,33%	0,54pp
	Dones	32	84,21%	1.310.397,64 €	83,67%	
	<b>Total A2</b>	<b>38</b>		<b>1.566.081,10 €</b>		
C1	Homes		0,00%	€	0,00%	no pertinent
	Dones	6	100,00%	211.233,13 €	100,00%	
	<b>Total C1</b>	<b>6</b>		<b>211.233,13 €</b>		
C2	Homes	4	44,44%	105.519,74 €	41,35%	-3,09pp
	Dones	5	55,56%	149.668,37 €	58,65%	
	<b>Total C2</b>	<b>9</b>		<b>255.188,11 €</b>		
E	Homes	1	100,00%	24.100,04 €	100,00%	no pertinent
	Dones		0,00%		0,00%	
	<b>Total E</b>	<b>1</b>		<b>24.100,04 €</b>		

**Taula 20. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IBE.**

IBE		Nombre	%presència	Salari	%salari	Desajust
A1	Homes	12	52,17%	700.353,47 €	53,76%	1,58pp
	Dones	11	47,83%	602.458,02 €	46,24%	
	<b>Total A1</b>	<b>23</b>		<b>1.302.811,49 €</b>		
A2	Homes	5	31,25%	300.352,38 €	35,47%	4,22pp
	Dones	11	68,75%	546.491,71 €	64,53%	
	<b>Total A2</b>	<b>16</b>		<b>846.844,09 €</b>		
C1	Homes	3	75,00%	115.092,21 €	70,83%	-4,17pp
	Dones	1	25,00%	47.393,27 €	29,17%	
	<b>Total C1</b>	<b>4</b>		<b>162.485,48 €</b>		
C2	Homes	4	40,00%	106.711,05 €	36,67%	-3,33pp
	Dones	6	60,00%	184.281,02 €	63,33%	
	<b>Total C2</b>	<b>10</b>		<b>290.992,07 €</b>		
E	Homes			€		no pertinent
	Dones			€		



<i>Total E</i>	€
----------------	---

Els grups professionals A2 i C1 de l'IBE són els que mostren major desajusts. En ambdós casos són de 4 punts percentuals però de signe contrari. Mentre que en el grup A2 les dones es troben infrarepresentades en els salaris, en el grup C1 això succeeix pels homes.

**Taula 21. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IMPUQV.**

IMPUQV		Nombre	%presència	Salari	%salari	Desajust
A1	Homes	8	61,54%	416.424,00 €	60,43%	-1,10pp
	Dones	5	38,46%	272.637,42 €	39,57%	
	<b>Total A1</b>	<b>13</b>		<b>689.061,42 €</b>		
A2	Homes	7	50,00%	284.399,83 €	47,92%	-2,08pp
	Dones	7	50,00%	309.087,34 €	52,08%	
	<b>Total A2</b>	<b>14</b>		<b>593.487,17 €</b>		
C1	Homes	2	25,00%	78.181,84 €	24,36%	-0,64pp
	Dones	6	75,00%	242.776,53 €	75,64%	
	<b>Total C1</b>	<b>8</b>		<b>320.958,37 €</b>		
C2	Homes	4	36,36%	121.049,38 €	36,48%	0,12pp
	Dones	7	63,64%	210.782,27 €	63,52%	
	<b>Total C2</b>	<b>11</b>		<b>331.831,65 €</b>		
E	Homes					no pertinent
	Dones					
	<b>Total E</b>					

La taula anterior mostra el cas de l'IMPUQ on 3 dels 5 grups professionals mostren petits desajustos a favor de les dones. En aquest sentit, la diferència més gran, de 2 punts percentuals, es dona en el grup A2 on les dones són el 50% de la plantilla i, en canvi, reben el 52,08% del salari.

**Taula 22. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IMSS.**

IMSS		Nombre	%presència	Salari	%salari	Desajust
A1	Homes	37	20,67%	1.951.025,00 €	22,10%	1,42pp
	Dones	142	79,33%	6.879.045,72 €	77,90%	
	<b>Total A1</b>	<b>179</b>		<b>8.830.070,72 €</b>		
A2	Homes	88	10,63%	3.393.785,28 €	10,82%	0,19pp
	Dones	740	89,37%	27.978.853,05 €	89,18%	
	<b>Total A2</b>	<b>828</b>		<b>31.372.638,33 €</b>		
C1	Homes	4	14,29%	138.759,97 €	13,52%	-0,77pp
	Dones	24	85,71%	887.804,79 €	86,48%	
	<b>Total C1</b>	<b>28</b>		<b>1.026.564,76 €</b>		
C2	Homes	55	30,90%	1.586.119,68 €	31,16%	0,26pp
	Dones	123	69,10%	3.504.122,59 €	68,84%	
	<b>Total C2</b>	<b>178</b>		<b>5.090.242,27 €</b>		



	<b>Homes</b>	
<b>E</b>	<b>Dones</b>	no pertinent
	<b>Total E</b>	

Tampoc a l'IMSS no s'observa cap desajust important essent el més significatiu el del grup A1 en el qual hi ha una diferència de 1,42 punts percentuals entre la presència de les dones en el grup i la seva participació en els salaris.

**Taula 23. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'ICUB.**

ICUB		Nombre	%presència	Salari	%salari	Desajust
A1	Homes	92	46,00%	4.817.514,23 €	45,43%	-0,57pp
	Dones	108	54,00%	5.787.443,05 €	54,57%	
	<b>Total A1</b>	<b>200</b>		<b>10.604.957,28 €</b>		
A2	Homes	20	29,85%	876.640,33 €	30,88%	1,03pp
	Dones	47	70,15%	1.962.560,18 €	69,12%	
	<b>Total A2</b>	<b>67</b>		<b>2.839.200,51 €</b>		
C1	Homes	19	32,76%	763.297,10 €	34,09%	1,33pp
	Dones	39	67,24%	1.476.095,63 €	65,91%	
	<b>Total C1</b>	<b>58</b>		<b>2.239.392,73 €</b>		
C2	Homes	16	28,07%	477.115,30 €	27,69%	-0,38pp
	Dones	41	71,93%	1.245.960,85 €	72,31%	
	<b>Total C2</b>	<b>57</b>		<b>1.723.076,15 €</b>		
	<b>Homes</b>					No pertinent
<b>E</b>	<b>Dones</b>					
	<b>Total E</b>					

A l'ICUB tampoc es mostren desajustos importants, en sintonia amb el resultat global vist anteriorment. Amb tot, és rellevant observar que les diferències a favor dels homes (grups A2 i C1) són majors que les que es donen a favor de les dones (grups A1 i C2).

**Taula 24. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IMHAB.**

IMHAB		Nombre	%presència	Salari	%salari	Desajust
A1	Homes	20	32,26%	1.240.604,67 €	37,08%	4,82pp
	Dones	42	67,74%	2.105.395,70 €	62,92%	
	<b>Total A1</b>	<b>62</b>		<b>3.346.000,37 €</b>		
A2	Homes	25	36,23%	1.044.099,45 €	33,95%	-2,28pp
	Dones	44	63,77%	2.031.272,92 €	66,05%	
	<b>Total A2</b>	<b>69</b>		<b>3.075.372,37 €</b>		
C1	Homes	9	19,57%	394.603,85 €	22,25%	2,68pp
	Dones	37	80,43%	1.378.920,78 €	77,75%	
	<b>Total C1</b>	<b>46</b>		<b>1.773.524,63 €</b>		
C2	Homes	23	36,51%	627.643,23 €	36,26%	-0,24pp
	Dones	40	63,49%	1.103.148,08 €	63,74%	



	<b>Total C2</b>	63	1.730.791,31 €	
	<b>Homes</b>			
<b>E</b>	<b>Dones</b>			No pertinent
	<b>Total E</b>			

L'IMHAB mostra un desajust significatiu en el seu grup professional A1, de pràcticament 5 punts percentuals que indica una important subrepresentació de les dones en els salaris en comparació amb la seva presència en la plantilla. Per la seva banda, els grups A2 i C1 mostren tendències molt similars però de signe oposat. Per últim, el desajust al grup C2 és pràcticament inexistent.

**Taula 25. Pressupost inicial de salaris segons grup professional i sexe a l'IMU.**

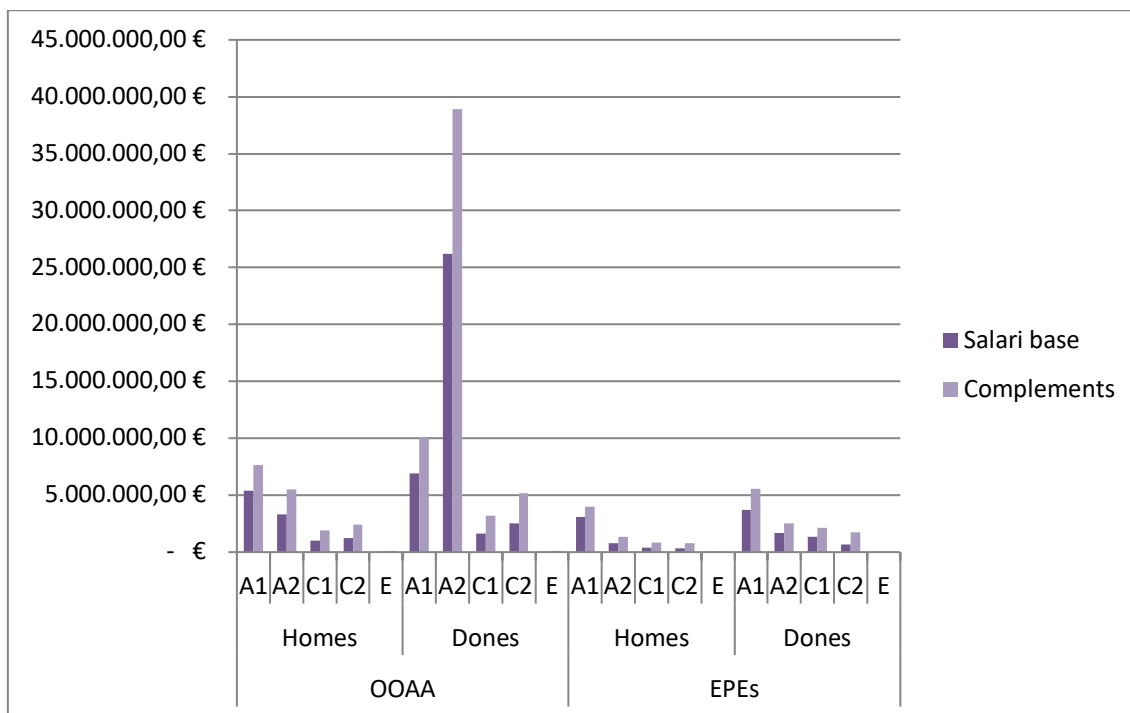
IMU		Nombre	%presència	Salari	%salari	Desajust
A1	Homes	16	40,00%	1.021.102,25 €	42,24%	2,24pp
	Dones	24	60,00%	1.396.304,82 €	57,76%	
	<b>Total A1</b>	<b>40</b>		<b>2.417.407,07 €</b>		
A2	Homes	4	50,00%	179.939,22 €	48,78%	-1,22pp
	Dones	4	50,00%	188.906,81 €	51,22%	
	<b>Total A2</b>	<b>8</b>		<b>368.846,03 €</b>		
C1	Homes	2	10,53%	115.102,75 €	15,41%	4,88pp
	Dones	17	89,47%	632.041,04 €	84,59%	
	<b>Total C1</b>	<b>19</b>		<b>747.143,79 €</b>		
C2	Homes		0,00%			no pertinent
	Dones	3	100,00%			
	<b>Total C2</b>	<b>3</b>				
E	Homes					no pertinent
	Dones					
	<b>Total E</b>					

La darrera de les EPEs analitzada, l'IMU mostra un desajust de pràcticament 5 punts percentuals entre la presència de les dones i el salari que reben en el seu grup C1. També el desajust al grup A1 és en aquest sentit, tot i que menor. Per contra, al grup A2 que mostra la diferència més reduïda, el desajust és a favor de les dones, estant infrarepresentats els homes en poc més d'un punt percentual.

Per finalitzar aquest apartat, a continuació es presenta una gràfica que aporta una nova mirada a les dades treballades anteriorment. Així, en primer lloc, el gràfic 6 mostra que el **volum de despesa més elevat** es troba ubicat en els **complements salarials que perceben les dones del grup A2 dels OAAA**. Això és coherent amb el fet que tant l'IMSS com l'IMEB són OAAA molt feminitzats essent les dones del grup A2 d'aquests organismes el 69,11% del total de dones que treballen al conjunt d'OAAA.

D'altra banda, no s'observen diferències significatives en les pautes de distribució de la despesa entre salaris base i complements salarials, per grups professionals, entre els OAAA i les EPEs.

**Gràfic 6. Pressupost de personal d'OAAA i EPEs, per grups professionals i composició salarial.**



## 4.2. La bretxa salarial de gènere

Més enllà de les diferències en adjudicació pressupostària, **l'impacte de gènere del pressupost de personal també es pot valorar a través del concepte de bretxa salarial.** De fet, la bretxa ajuda a entendre i ubicar de forma específica les diferències detectades a l'apartat anterior.

Per aportar dades de bretxa salarial de gènere, enguany també cal partir de les últimes dades disponibles que es recullen a l'estudi "Càlcul de la Bretxa Salarial 2017" dut a terme per la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu en el marc del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona.

En aquest sentit, cal tenir en compte que, en el moment en el que es realitza aquesta anàlisi del Capítol 1, s'ha aprovat i es troba vigent el **Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.** En aquest nou marc normatiu es fixa l'**obligació**, de totes les empreses de tenir un **registre retributiu** i de fer una **auditoria retributiva**. Precisament, el registre de l'Ajuntament de Barcelona s'està elaborant a desembre de 2021 i els seus resultats no estan disponibles en el moment de tancar el present informe.

En tot cas, **l'elaboració del registre retributiu i de l'auditoria retributiva haurà de suposar una actualització de les dades de bretxa** de les que es disposa i, a la vegada, una



**ampliació** de les mateixes i **un profundiment en el seu anàlisi**. Això hauria de permetre una **millor valoració de l'impacte de gènere del Capítol 1 del pressupost 2023**. Amb tot, com s'ha dit, en el moment en que es tanca aquest informe no es disposa de cap dels dos instruments.

Així doncs, a continuació es presenten les mateixes dades de bretxa que ja es recollien als Informe d'Impacte de Gènere dels pressupostos 2020 i 2021. A l'estudi la població considerada fou la formada per **tot el personal de l'Ajuntament de Barcelona** (excepte professorat ja que el salari d'aquest col·lectiu es regula sota un altre conveni), **més la majoria dels OOA i EPEs que s'analitzaven a l'apartat anterior<sup>15</sup>**, dividida en dos grups:

- Escala especial GUB i SPEIS: personal pertanyent als col·lectius uniformats de GUB i SPEIS.
- Escala d'administració general i la resta de l'escala especial: personal no uniformat, tot el personal que no pertany a GUB ni SPEIS.

L'estudi de la bretxa és realitzà a partir de l'anàlisi de les retribucions del personal dividides en 3 capes. La primera de les capes, Capa 0, eren les retribucions base. La Capa 1 estava integrada per la Capa 0 més les retribucions personals menys el retall de les pagues extraordinàries, sempre tenint en compte la jornada laboral complerta. Per aquesta raó, es tractava d'una capa teòrica ja que no tenia en compte si el treballador o treballadora feia un altre tipus de jornada que no fos la complerta. La Capa 2 era la Capa 1 amb la deducció, o no, segons la jornada laboral del treballador i treballadora. Aquí, doncs, s'incorporava el factor temps de treball.

A partir d'aquesta metodologia els principals resultats de l'estudi de bretxa salarial de gènere<sup>16</sup> foren els següents:

**Taula 26. Bretxa salarial de gènere global.**

Bretxa total		
Capa 0	Capa 1	Capa 2
13,23%	11,36%	15,89%

Així, si només es considera la retribució estrictament relacionada amb el lloc de treball, la retribució bruta mitjana anual dels homes és un 13,23% més elevada que la de les dones. Quan s'introdueixen els complementos personals, s'observa una bretxa menor que l'anterior, de l'11,36%. Aquí s'entén que hi ha complementos, com l'antiguitat, que moderen la primera bretxa. Amb tot, quan s'incorpora el factor temps la bretxa torna a augmentar considerablement, passant a ser del 15,89%. La comparativa de la retribució bruta mitjana

<sup>15</sup> Concretament, 10 Instituts adherits al conveni col·lectiu de l'Ajuntament: Institut de Cultura de Barcelona (ICUB), Institut Municipal de Serveis Socials de Barcelona (IMSSB), Institut Municipal d'Educació de Barcelona (IMEB), Institut Municipal d'Hisenda (IMH), Institut Municipal d'Informàtica (IMI), Institut Municipal d'Urbanisme (IMU), Institut Municipal de Mercats (IMM), Institut Municipal de Paisatge Urbà i Qualitat de Vida (IMPUQV), Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD) i Institut de Barcelona Esports (IBE).

<sup>16</sup> La xifra de la bretxa salarial sorgeix del percentatge calculat a partir de la diferència entre la retribució bruta mitjana anual dels homes i de les dones dividits entre la retribució bruta mitjana anual dels homes. Fórmula: % bretxa = (retribució homes - retribució dones)/retribució homes \* 100



anual de la Capa 1 (retribució total teòrica) amb la retribució bruta mitjana de la Capa 2 (retribució total real) mostra l'impacte en la bretxa del grau de dedicació laboral.

Tot i partir de metodologies diferents, aquestes dades eren pràcticament idèntiques als resultats obtinguts a l'Informe d'Impacte de Gènere del pressupost 2018. En aquell, a partir de **dades de Capítol 1 corresponents al 2017, s'obtenia una bretxa salarial de gènere, global, del 15,72%**.

Segregant l'anàlisi entre escala general i escala especial GUB i SPEIS, l'estudi de "Càlcul de la Bretxa Salarial 2017" obté els següents resultats:

**Taula 27. Bretxa salarial de gènere global per l'escala d'administració general i per l'escala especial GUB i SPEIS.**

Bretxa total escala d'administració general		
Capa 0	Capa 1	Capa 2
<b>12,35%</b>	<b>14,42%</b>	<b>17,45%</b>
Bretxa escala especial GUB i SPEIS		
Capa 0	Capa 1	Capa 2
<b>6,72%</b>	<b>6,40%</b>	<b>7,88%</b>

En el primer cas els la bretxa augmenta significativament a la Capa 2 mentre que, en el segon cas, les tres dades de bretxa són molt menors a les dades generals.

### 4.3. Principals resultats

En l'anàlisi del pressupost de personal de l'Ajuntament, els seus OOAA i les EPEs s'obtenen els següents resultats i dades més destacables:

- El **pressupost global de personal** de l'Ajuntament, els seus Organismes Autònoms i les seves Entitats Públiques Empresarials és de **694.425.271,82€**, un **21,35%** del pressupost municipal total.
- **Les dones són el 35,65% de les persones que treballen a l'Ajuntament però reben només el 34,04% del pressupost de Capítol 1.** Per contra, els homes representen el 64,35% de la plantilla i, en canvi, reben el 65,96% del pressupost.
- Aquesta situació **suposa una millora de 0,82 punts percentuals** en relació amb els resultats obtinguts en els informes dels anys anteriors. Caldrà veure com evoluciona aquesta millora a futur.
- **En el cas dels OOAA**, es reproduïx el desajust a favor dels homes tot i que, en comparació amb l'Ajuntament, aquest augmenta i s'ubica als 3,04 punts percentuals. Aquesta xifra és pràcticament idèntica a la que s'identificava a l'Informe d'Impacte de Gènere del pressupost 2021 però cal recordar que a l'Informe del Pressupost 2020 el desajust s'ubicava al voltant de 5 punts percentuals.



- En tot cas, als OOAA **les dones són el 79,85% de la plantilla** (sobretot degut a la important feminització de l'IMEB i l'IMSS) i, en canvi, suposen **el 76,81% de la despesa en salaris**.
- En les **EPEs** analitzades **la pauta també es repeteix i la diferència s'ubica en 1,74 punts percentuals**. Per això, es perd la millora observada a l'Informe de l'any anterior que ubicava el desajust en només 0,34 punts percentuals.
- En general, **els complements salarials tenen un pes més alt en el salaris totals** que no pas el salari base, tant per a homes com per a dones.
- **No es disposa de dades actualitzades de bretxa salarial de gènere**.
- Per això, la dada de **bretxa salarial de gènere** que s'utilitza per estimar l'impacte de gènere del pressupost de capítol 1 continua sent del **15,89%**.
- Si es separa l'escala d'administració general amb l'escala especial de GUB i SPEIS, s'obté una bretxa del **17,45% en el primer cas i del 7,88% en el segon**.
- La bretxa segons els grups de titulació és molt diferent en els dos col·lectius anteriors. A l'escala d'administració general **el grup amb més bretxa és l'A2, amb un 20,57%** i, en canvi, **a l'escala especial GUB i SPEIS és el C2 amb 6,90%**.

# 5

## Anàlisi dels programes de despesa

En aquest capítol **es presenta l'anàlisi dels Capítols 2 i 4 mitjançant les 49 fitxes de programa** estudiades. Això suposa una quantitat de **1.099.558.595,14 €**.

Aquestes 49 fitxes de programa de gènere inclouen, d'una banda, 43 programes seleccionats<sup>17</sup> a partir d'una valoració prèvia de la seva potencialitat d'incidència en les condicions de vida de dones i homes, i en les desigualtats de gènere, així com de la seva dotació pressupostària i rellevància estratègica, normativa o de context<sup>18</sup>. I d'altra banda, n'hi ha 6 més que es van afegir voluntàriament a l'anàlisi, als quals se'ls hi agraeix la voluntat i esforç per fer-ho.

Com s'ha apuntat anteriorment, **els programes de despesa són els paquets pressupostaris des dels que es doten de recursos les polítiques públiques**. Aquests han de rendir comptes de com preveuen distribuir la seva despesa a través de la fitxa de pressupost executiu (anomenada Memòria de programa). Per a l'anàlisi de gènere del pressupost 2022, tal com ja es va fer per al pressupost dels exercicis de 2020 i 2021, a l'hora d'omplir aquesta fitxa, als programes seleccionats inicialment i als altres que van considerar que era pertinent al gènere (encara que inicialment no s'haguessin inclòs en l'anàlisi) se'ls hi obria una pestanya addicional que contenia **la fitxa de gènere**.

Com s'ha mencionat anteriorment, degut a la descentralització i desconcentració del govern municipal, un mateix programa de despesa pot ser gestionat, a la vegada, des de diferents àrees i/o districtes<sup>19</sup>. Per això, si bé el nombre de memòries de programa de gènere analitzades és de 49, el número de programes diferents és 47.

Les fitxes de gènere, acompanyades en alguns casos de correus específics o de trucades telefòniques entre la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps i les persones responsables dels programes pressupostaris<sup>20</sup>, constitueixen les fonts d'informació principals per a l'anàlisi de l'impacte de gènere dels programes de despesa que es presenta a continuació<sup>21</sup>.

### 5.1 Identificació i descripció dels programes

En aquest apartat es presenten els programes pressupostaris analitzats. La taula següent

<sup>17</sup> Inicialment es van seleccionar 44 fitxes de programes, però un d'aquests no ha enviat la fitxa de programa amb perspectiva de gènere i, per tant, no s'ha pogut incorporar a l'anàlisi. Es tracta del programa 0800-3261 Serveis Complementaris d'Educació. Per això, dels programes seleccionats inicialment se n'han pogut analitzar 43.

<sup>18</sup> A l'Annex I, apartat 8.1.3. s'explica el procés de selecció dels programes.

<sup>19</sup> És a dir, des de diversos orgànics, que és el nom que des del procés pressupostari s'assigna a les instàncies gestores dels programes pressupostaris.

<sup>20</sup> En el cas dels programes que s'han adherit voluntàriament a l'anàlisi de gènere, no s'ha fet cap acompanyament, ja que el procés habitual és realitzar l'acompanyament de forma prèvia o paral·lela a l'omplerta de la fitxa.

<sup>21</sup> El procés d'anàlisi s'explica detalladament a l'Annex I de Procés i metodologia.

relaciona els programes, amb el corresponent pressupost i amb els àmbits d'actuació del II Pla per la Justícia de Gènere 2021-2025 (PJG).

**Taula 28. Emmarcament dels programes, segons eixos del PJG.**

Programa, per eixos del PJG	Pressupost	Emmarcament
<b>Canvi institucional</b>		
Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat <sup>22</sup>	5.885.406,16 €	Conté tant la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, com les actuacions en matèria de prevenció i atenció a dones en situació de violència masclista i abordatge del treball sexual a la ciutat.
Direcció i administració generals <sup>23</sup>	1.971.591,49 €	Conté, d'una banda, despeses generals de la Gerència Municipal que no són pròpies d'altres programes específics. I, d'altra banda, treballa per a la millora de la gestió, la coordinació i la visió estratègica dels Districtes de la ciutat, fomentant la transversalitat de gènere internament als Districtes.
Estadístiques i estudis municipals	667.954,09 €	Elabora estudis sociològics i d'opinió que siguin útils tant a les necessitats de recerca com a les de gestió de l'estructura de govern i executiva municipal.
Promoció de les dones	525.805,00 €	Fomenta la igualtat de gènere entre la ciutadania en tots els àmbits, des de la sensibilització, la prevenció i l'atenció.
Serveis d'organització i recursos humans	1.705.355,43 €	És responsable de desplegar les actuacions dels Plans d'Igualtat Interns, del coneixement de la bretxa salarial, les mesures de contractació vinculades a la igualtat i la formació en perspectiva de gènere a la plantilla municipal.
<b>Economia per la vida i organització dels temps</b>		
Atenció a les persones discapacitades	10.660.378,99 €	Treballa per aconseguir que les persones amb discapacitat puguin participar, de manera autònoma i independent, en la vida de la ciutat en igualtat de condicions que la resta de la ciutadania.
Foment creixement econòmic i sectors estratègics	11.771.814,44 €	S'identifiquen els sectors estratègics i amb potencial de creació d'ocupació amb l'objectiu de fomentar la diversificació de l'economia, la creació d'ocupació de qualitat així com el posicionament de la ciutat.
Foment de l'economia cooperativa, social i solidària	3.877.850,00 €	Es centra en enfortir i promoure l'ESS i la consolidació del mercat social, avançant en unes pràctiques socio-econòmiques que reverteixin les desigualtats interseccionals (de gènere, etc.) i mitiguin l'emergència climàtica, promovent un teixit econòmic centrat en les persones i compromès amb l'entorn.

<sup>22</sup> Programa format pels orgànics 0100 i 0200.

<sup>23</sup> Programa format pels orgànics 0101 i 0106



Mercats, proveïments i llotges	2.789.441,00 €	Administra i gestiona els mercats municipals.
Suport Ocupació i Empresa	43.448.518,08 €	Ofereix serveis universals de suport a l'empresa, l'emprenedoria i l'ocupació, des de la perspectiva de l'economia plural (cooperativa, social i solidària).
Temps i Qualitat de vida	244.204,21 €	Impulsa una nova cultura del temps a les organitzacions amb models més eficients i més respectuosos amb les persones, amb l'obtenció de resultats més satisfactoris i un desenvolupament basat en criteris sostenibles. La construcció d'un temps de ciutat que respongui a les necessitats de les persones en el seu temps de vida quotidiana.
<b>Ciutat de drets</b>		
Arts escèniques i música	18.183.650,90 €	S'encarrega de donar suport a la creació i difusió de les arts escèniques i la música a la ciutat, a través del Festival GREC i de recolzar a les entitats que els realitzin.
Assistència sanitària	1.066.025,68 €	Ofereix serveis de salut d'accés gratuït per a la població en tractament pels serveis socials municipals, orientats a la reducció de desigualtats en l'accés a serveis sanitaris essencials no coberts per la cartera del Servei Català de la Salut.
Atenció a la immigració i a refugiats	8.846.070,00 €	Es centra en facilitar l'atenció i l'acollida a les persones de recent arribades a Barcelona - immigrades o refugiades- o que per la seva condició d'estrangeria necessiten suport jurídic, orientació sobre refugi, informació i acompanyament per esdevenir ciutadans/es de ple drets amb plena autonomia.
Biblioteques	15.720.541,50 €	S'encarrega de la xarxa de 40 biblioteques distribuïdes en els 10 districtes de la ciutat. Tenen la missió de fomentar la lectura i el coneixement, garantir l'accés a la informació, promoure l'ús de les tecnologies, donar suport a la formació contínua, i possibilitar la cohesió social i el desenvolupament de les persones en igualtat d'oportunitats.
Centres cívics	1.968.404,79 €	S'encarrega de la xarxa d'equipaments culturals de proximitat per a la promoció de la pràctica i participació en la vida cultural de ciutat i d'educació i formació al llarg de la vida.
Cooperació i ajuda	10.691.267,43 €	Política pública de cooperació internacional per assolir la justícia global.
Drets humans i no discriminació	2.465.793,08 €	Dona suport a les entitats religioses en les seves activitats promovent la seva inclusió en les xarxes ciutadanes i normalitzar-ne la pluralitat de culte i convicció a la ciutat.
Ensenyaments artístics	3.128.311,82 €	Treballa per la promoció dels ensenyaments artístics en 6 escoles d'art i superiors: música, dansa, arts plàstiques i disseny, art dramàtic, conservació i restauració de béns culturals.



Ensenyaments musicals	5.444.983,00 €	Dirigeix la gestió educativa i assegurar els RH i materials en les 5 EMM i del CMMB. Aplica la normativa i gestiona el procés de preinscripció i matrícula de l'alumnat cada curs escolar per les places vancants.
Festes i actes populars	3.690.695,73 €	Treballa les tradicions festives de cultura amb la participació del territori, produint i gestionant els esdeveniments festius de Barcelona: Mercè, Sta. Eulàlia, Nadal.
Formació d'adults	1.374.713,47 €	Actualitza el model de formació d'adults, incorporant les TIC com a element clau i posant èmfasi en la orientació professional.
Funcionament d'escoles bressol municipals	43.285.505,73 €	Garanteix el funcionament i atenció als infants d'Escoles Bressol Municipals, d'Espais Familiars i projectes propis.
Memòria Històrica	707.731,65 €	Treballa per la recuperació i reivindicació de la memòria democràtica de la ciutat.
Museus i arts plàstiques	53.568.791,45 €	S'encarrega de la coordinació dels centres museístics i patrimonials amb col·leccions de patrimoni cultural de titularitat municipal. Impuls d'iniciatives col·lectives pel millor coneixement de les col·leccions, per a la seva divulgació, per l'increment de la seva capacitat educativa.
Promoció cultural	19.362.917,41 €	Suport, promoció, difusió i impuls de la cultura amb programes propis i aliens. Foment de la creació. Connectar els artistes emergents amb el circuit professional.
Promoció de la gent gran_IMSS	155.274.566,26€	Atén les necessitats de les persones grans dependents o en risc d'exclusió sense suport familiar o bé aquelles que tot i tenir família, necessiten tasques de cura
Promoció educativa	10.131.014,66 €	Es centra en la planificació de programes i actuacions per a la millora de l'oferta i patrimoni educatiu, tot impulsant una política de ciència i universitats a la ciutat i fomentant la participació d'infants i joves en experiències de coneixement i ciència.
Promoció i foment de l'esport	1.149.500,00 €	Promoció de la pràctica de l'esport i de l'activitat física, consolidant la seva quotidianitat entre la població, per aconseguir una vida saludable i activa mitjançant plans i programes específics. També dona suport als esdeveniments que anualment es celebren a Barcelona i que contribueixen a la projecció internacional de la ciutat
Promoció i gestió d'habitatge de protecció pública	14.326.717,36 €	Posa en marxa un conjunt de polítiques per aconseguir que la ciutadania tingui accés a un habitatge de qualitat.
Promoció i protecció de la salut	21.571.424,68 €	Assegura la vigilància i el control dels riscos ambientals, alimentaris i epidemiològics de la ciutat, i promou la salut de la ciutat.
Relació amb la ciutadania i les entitats	3.310.119,85 €	Construcció i facilitació de projectes comunitaris que treballin per la cohesió social,



		la millora de la qualitat de vida i l'empoderament de la ciutadania.
Serveis complementaris d'educació	FITXA NO REBUDA	Atorgament d'ajuts menjador a alumnat d'educació obligatòria.
Serveis Socials bàsics	176.007.061,21€	Ofereix serveis socials bàsics, especialment el servei d'atenció domiciliària i altres serveis que ofereixen suport a les persones en el seu domicili per mantenir o millorar la qualitat de vida en el seu entorn habitual.
<b>Barris propers i sostenibles</b>		
Abastament de les aigües	8.268.598,96 €	Treballa en la gestió i optimització dels consums elèctriques i d'aigua de les fonts públiques i ornamentals de la ciutat.
Altres transports de viatgers	13.968.301,74 €	Gestiona el Bicing, el servei de bicicletes compartides de la ciutat.
Atenció a grups i comunitats	1.637.215,0 €	Dona suport a entitats i fa acompanyament als districtes en l'acció comunitària al barri. Fomenta aquesta mirada comunitària als equipaments de proximitat.
Educació ambiental	658.484,88 €	Treballa per millorar la implicació dels agents socials de la ciutat en les transformacions urbanes i impulsa estratègies de coresponsabilitat sobre l'espai públic i la sostenibilitat. Planificació, impuls, promoció i avaluació del conjunt d'accions per a fer front a l'emergència climàtica.
Espais verds i biodiversitat	57.785.987,00 €	Manteniment integral i gestió de qualitat dels espais verds, la conservació de la biodiversitat, atenent a les necessitats i demandes de la ciutat, treballant amb criteris de sostenibilitat.
Gestió de l'enllumenat públic	15.992.154,53 €	Treballa per incorporar sistemes de gestió i control i criteris de màxima racionalitat i eficiència en la renovació i conservació del parc lumínic de la ciutat.
Mobilitat	17.273.428,75 €	Treballa per millorar la mobilitat urbana sota criteris de sostenibilitat i garantint les mateixes oportunitats d'accés a la ciutat.
Neteja Viària	108.739.454,63 €	Realització de la neteja viària de la ciutat de Barcelona, la neteja de grafitis i pintades i la recollida dels animals morts.
Pla de Barris	13.610.850,43 €	Treballa per revertir les desigualtats en els Barris més vulnerables de la Ciutat de Barcelona.
Prevenió de la delinqüència	626.334,59 €	Planificació de les estratègies i desenvolupament de programes d'actuació en matèria de prevenció de la delinqüència.
Redacció de projectes i execució d'obres	6.620.864,43 €	Transferència a l'Institut Municipal d'Urbanisme, que acondiciona i millora l'espai públic.
Sanejament xarxa de clavegueram	19.827.463,21 €	Se centra en la planificació, disseny, desenvolupament i control d'obres, manteniment i inspecció d'infraestructures



		pròpies del cicle de l'aigua, clavegueram, fonts de beure i ornamentals.
Seguretat ciutadana	10.692.040,13 €	Té per finalitat garantir la tranquil·litat i la seguretat de la ciutadania.
Transport col·lectiu urbà de viatgers	169.033.290,31 €	Té per finalitat desenvolupar un model de transport i mobilitat pública sostenible, eficient, de qualitat, atractiu, competitiu i accessible.
<b>1.099.558.595,14 €</b>		

Fent una mirada als programes analitzats<sup>24</sup> organitzats per eixos del II PJG, com es mostra a la taula següent, l'eix de **Ciutat de drets concentra el 44,9 % dels programes** (22 en total), **seguit de l'eix de Barris propers i sostenibles** (amb 14 programes, un 28,5%). Pressupostàriament, el volum econòmic més elevat es troba dins de l'eix de **Ciutat de Drets**, que **suposa un 51,9% del total de pressupost analitzat**. A continuació, l'eix de **Barris propers i Sostenibles**, suposa un **40,4% del pressupost**. Al final de la cua en volum pressupostari se situa l'eix de **Canvi institucional**, que **aglutina el 14,2% dels programes (7)**, i **suposa tan sols un 0,9% del pressupost analitzat**.

**Taula 29. Programes i pressupost analitzat per eixos del II PJG.**

Eix del PJG	Nombre de programes	% del nombre	Pressupost	% del pressupost
<b>Canvi institucional</b>	7	14,29%	10.756.112,17 €	0,98%
<b>Economia per la vida i organització dels temps</b>	6	12,24%	72.792.206,72 €	6,62%
<b>Ciutat de drets</b>	22	44,90%	571.275.807,66 €	51,96%
<b>Barris propers i sostenibles</b>	14	28,57%	444.734.468,59 €	40,45%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.099.558.595,14€</b>	<b>100%</b>

## 5.2 Vinculació dels programes amb els objectius programàtics en matèria d'igualtat de gènere

En aquest apartat es llisten altre cop els programes analitzats, vinculant-los als objectius del II PJG. Aquest exercici és pertinent per tal de conèixer de quina diagnosi es disposa pel que fa a les diferències i desigualtats de gènere presents a l'àmbit d'actuació de cada programa.

<sup>24</sup> Al llarg d'aquest i dels següents apartats, tot i parlar de programes analitzats, en realitat s'està fent referència a les fitxes de programa analitzades que, com s'ha dit anteriorment, són 49.



**Taula 30. Objectius de gènere dels programes, segons eixos del II PJG.**

Programa, per eixos del PJG	Objectius de gènere (PJG)
<b>Canvi institucional</b>	
Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat <sup>25</sup>	Executar la transversalitat, fomentant que tots els plans i programes estratègics vetllin per la igualtat de gènere, a través de canvis en el disseny de les polítiques i accions específiques.
Direcció i administració Generals <sup>26</sup>	Potencial d'incidència en les desigualtats de gènere, ja que destina una part del seu pressupost a actuacions amb impacte de gènere vinculades, generalment, al canvi institucional. En quant a la territorialització, el programa és l'encarregat de vehicular l'estratègia de transversalitat de gènere als districtes.
Estadístiques i estudis municipals	Promoure que tots els sistemes d'informació de l'Ajuntament desagreguin les dades per sexe i les emprin per fer anàlisis de gènere.
Promoció de les dones	Fomentar que tots els plans i programes estratègics vetllin per la igualtat de gènere.
Serveis d'organització i recursos humans	Vetllar perquè des de la política laboral del consistori no es duguin a terme pràctiques que produeixin o reproduïxin discriminacions o violència cap a les dones.
<b>Economia per la vida i organització dels temps</b>	
Atenció a les persones discapacitades	Augmentar els recursos públics de provisió de cures i fomentar la coresponsabilitat dels diferents agents implicats (llars, comunitat, organitzacions públiques i privades, i Administració pública).
Foment creixement econòmic i sectors estratègics	Promoure empreses responsables amb la igualtat de gènere i la coresponsabilitat.
Foment de l'economia cooperativa, social i solidària	Donar suport a l'emprenedoria i a l'economia social i solidària.
Mercats, proveïments i llotges	Generar mercats inclusius, que contemplin les càrregues de cures i fomentin la coresponsabilitat.
Suport Ocupació i Empresa	Treballar per una promoció econòmica feminista i l'equitat de gènere al mercat de treball.
Temps i qualitat de vida	Incidir en una coresponsabilitat efectiva entre homes i dones per part de les administracions públiques, les empreses i el conjunt de la societat, promovent l'adopció de models de gestió del temps més saludables, més eficients i més sostenibles, sensibilitzant i difonent els beneficis d'una organització del temps més igualitària.
<b>Ciutat de drets</b>	
Arts escèniques i música	Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en tots els àmbits culturals, potenciant la creació de les dones i amb perspectiva de gènere.
Assistència sanitària	Incidir sobre els rols de gènere que condicionen la salut de totes les dones i fomentar una atenció sanitària sense biaixos de gènere.

<sup>25</sup> Programa format pels orgànics 0100 i 0200.

<sup>26</sup> Programa format pels orgànics 0101 i 0106.



Atenció a la immigració i a refugiats	Impulsar programes socials, laborals i culturals que tinguin en compte la diversitat de les dones en funció del seu origen nacional i cultural.
Biblioteques	Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en tots els àmbits culturals, potenciant la creació de les dones i amb perspectiva de gènere.
Centres cívics	Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en tots els àmbits culturals, potenciant la creació de les dones i amb perspectiva de gènere.
Cooperació i ajuda	Treballar per disminuir les desigualtats en el sud global, entre elles, les desigualtats de gènere i per promoure una consciència crítica envers la justícia de gènere.
Drets humans i no discriminació	Impulsar polítiques centrades en la promoció i defensa dels drets humans i la lluita contra la discriminació i els discursos d'odi, fomentant la plena ciutadania.
Ensenyaments artístics	Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en tots els ensenyaments, implantant la coeducació a totes les etapes i espais educatius de la ciutat.
Ensenyaments musicals	Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en tots els ensenyaments, implantant la coeducació a totes les etapes i espais educatius de la ciutat.
Festes i actes populars	Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en tots els àmbits culturals, potenciant la creació de les dones i amb perspectiva de gènere.
Formació d'adults	Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en tots els ensenyaments, implantant la coeducació a totes les etapes i espais educatius de la ciutat
Funcionament d'escoles bressol municipals	Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en tots els ensenyaments, implantant la coeducació a totes les etapes i espais educatius de la ciutat
Memòria històrica	Recuperar la memòria històrica de les dones i amb perspectiva de gènere.
Museus i arts plàstiques	Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en tots els àmbits culturals, potenciant la creació de les dones i amb perspectiva de gènere.
Promoció cultural	Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en tots els àmbits culturals, potenciant la creació de les dones i amb perspectiva de gènere.
Promoció de la gent gran_IMSS	Conèixer les desigualtats de gènere en funció dels diferents moments vitals de les persones i promoure polítiques adreçades a la gent gran des de la perspectiva de gènere.
Promoció i foment de l'esport	Fomentar la participació i visibilització de les dones, des de la seva diversitat, en una pràctica esportiva sense desigualtats.
Promoció i gestió d'habitatge de protecció pública	Incloure la perspectiva de gènere en les polítiques municipals d'habitatge públic.
Promoció i protecció de la salut	Incidir sobre els rols de gènere que condicionen la salut de totes les dones i fomentar una atenció sanitària sense biaixos de gènere.
Relació amb la ciutadania i les entitats	Potenciar la representació de la veu i les necessitats de les dones per tal que les seves experiències i demandes específiques tinguin plena presència en l'espai i l'agenda públiques.



Serveis complementaris d'educació	Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en tots els ensenyaments, implantant la coeducació a totes les etapes i espais educatius de la ciutat.
Serveis Socials bàsics	Incorporar la perspectiva de gènere interseccional en l'atenció dels serveis socials a situacions de vulnerabilitat.
<b>Barris propers i sostenibles</b>	
Abastament de les aigües	Fomentar un entorn urbà més amable que doni resposta a les diferents necessitats de la vida quotidiana al llarg de la vida de les persones i que vetlli per un accés i usos igualitaris des d'una perspectiva de gènere i interseccional.
Altres transports de viatgers	Promoure una mobilitat sostenible, segura i equitativa, en la qual les dones es puguin desplaçar amb autonomia i seguretat, i participar en el disseny de la mobilitat urbana.
Atenció a grups i comunitats	Fomentar que els barris siguin entorns de convivència i que generin una xarxa de vida quotidiana, amb proximitat i participació, amb espais, comerç i equipaments que facilitin el desenvolupament de la vida quotidiana i comunitària sense desigualtats de gènere.
Educació ambiental	Adoptar mesures per fer front a l'emergència climàtica a la ciutat vetllant per la igualtat de gènere, tenint en compte les diferents necessitats i possibilitats de dones i homes de mitigar-ne els efectes negatius i d'adaptar-s'hi.
Espais verds i biodiversitat	Adoptar mesures per fer front a l'emergència climàtica a la ciutat vetllant per la igualtat de gènere, tenint en compte les diferents necessitats i possibilitats de dones i homes de mitigar-ne els efectes negatius i d'adaptar-s'hi.
Gestió de l'enllumenat públic	Fomentar un entorn urbà més amable que doni resposta a les diferents necessitats de la vida quotidiana al llarg de la vida de les persones i que vetlli per un accés i usos igualitaris des d'una perspectiva de gènere i interseccional. Una il·luminació nocturna correcta ofereix més percepció de seguretat i per tant fomenta l'autonomia de les persones a l'espai públic.
Mobilitat	Promoure una mobilitat sostenible, segura i equitativa, en la qual les dones es puguin desplaçar amb autonomia i seguretat, i participar en el disseny de la mobilitat urbana.
Neteja Viària	Adoptar mesures per fer front a l'emergència climàtica a la ciutat vetllant per la igualtat de gènere, tenint en compte les diferents necessitats i possibilitats de dones i homes de mitigar-ne els efectes negatius i d'adaptar-s'hi.
Pla de Barris	Fomentar un entorn urbà més amable que doni resposta a les diferents necessitats de la vida quotidiana al llarg de la vida de les persones i que vetlli per un accés i usos igualitaris des d'una perspectiva de gènere i interseccional.
Prevenió de la delinqüència	Generar barris propers on les dones se sentin segures i puguin transitar-los i viure'ls amb llibertat i autonomia, incorporant la perspectiva de gènere i interseccional en les estratègies de prevenció i seguretat.
Redacció de projectes i execució d'obres	Fomentar un entorn urbà més amable que doni resposta a les diferents necessitats de la vida quotidiana al llarg de la vida de les persones i que vetlli per un accés i usos igualitaris des d'una perspectiva de gènere i interseccional.
Sanejament xarxa de clavegueram	Fomentar un entorn urbà més amable que doni resposta a les diferents necessitats de la vida quotidiana al llarg de la vida de



	les persones i que vetlli per un accés i usos igualitaris des d'una perspectiva de gènere i interseccional.
Seguretat ciutadana	Generar barris propers on les dones se sentin segures i puguin transitar-los i viure'ls amb llibertat i autonomia, incorporant la perspectiva de gènere i interseccional en les estratègies de prevenció i seguretat.
Transport col·lectiu urbà de viatgers	Promoure una mobilitat sostenible, segura i equitativa, en la qual les dones es puguin desplaçar amb autonomia i seguretat, i participar en el disseny de la mobilitat urbana.

### 5.3 Anàlisi d'impacte de gènere dels programes

L'anàlisi de l'impacte de gènere pròpiament dit es realitza a través de l'estudi de tres elements en cada programa pressupostari: el diagnòstic de gènere, l'anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere i la previsió de resultats. Els següents apartats presenten les anàlisis realitzades i els resultats obtinguts.

#### 5.3.1 Diagnòstic de gènere sobre l'àmbit d'actuació de cada programa de despesa

La diagnosi sobre l'àmbit d'intervenció de cada programa de despesa es basa en dades estadístiques, informes de condicions de vida de les dones a la ciutat i diagnosis del II PJG i d'altres plans rellevants, i té la finalitat de determinar, per cadascun, si en el seu camp d'actuació hi ha desigualtats entre dones i homes. S'analitzen els quatre ítems següents:

- A. Presència de dones i homes. Hi ha diferències en la presència de dones i homes en l'àmbit d'actuació?
- B. Accés als recursos. Com es distribueixen els recursos entre dones i homes en l'àmbit d'actuació (esfera econòmica/material)? Els recursos s'entenen en sentit ampli, tenint en compte diners, salut, educació, temps, habitatge, informació, etcètera.
- C. Participació en la presa de decisions. Les dones participen igual que els homes en la presa de decisions relacionades amb l'àmbit del programa de despesa (esfera política/participativa)?
- D. Normes socials i valors. Hi ha normes socials o valors que condicionen allò que s'atribueix a dones i homes (esfera ideològica/cultural)? Quins rols i estereotips de gènere condicionen la situació de les dones i els homes en l'àmbit del programa de despesa.

A continuació es presenta una taula amb els resultats del diagnòstic per cada programa. Quan s'han detectat desigualtats en un àmbit s'ha marcat amb un símbol d'aprovació (✓), quan no se n'han detectat, amb una creu (✗), i quan no s'ha disposat de suficient dades o informació al respecte, amb un ∅.

**Taula 31 . Diagnòstic de l'àmbit d'actuació dels programes, segons eixos del II PJG.**

	A	B	C	D
<b>Canvi institucional</b>				
Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat <sup>27</sup>	✓	✓	✓	✓
Direcció i administració generals <sup>28</sup>	✓	✓	✓	✓
Estadístiques i estudis municipals	✓	∅	∅	✓
Promoció de les dones	✓	✓	✓	✓
Serveis d'organització i recursos humans	✓	✓	✓	∅
<b>Economia per la vida i organització dels temps</b>				
Atenció a les persones discapacitades	✓	✓	✓	✓
Foment creixement econòmic i sectors estratègics	✓	✓	✓	✓
Foment de l'economia cooperativa, social i solidària	✓	✓	✓	✓
Mercats, proveïments i llotges	✓	✓	∅	✓
Suport Ocupació i Empresa	✓	✓	✓	✓
Temps i Qualitat de vida	✓	✓	✓	✓
<b>Ciutat de drets</b>				
Arts escèniques i música	✓	✓	✓	✓
Assistència sanitària	✓	✓	∅	✓
Atenció a la immigració i a refugiats	✓	✓	✓	✓
Biblioteques	✓	✓	∅	✓
Centres cívics	✓	✓	✓	✓
Cooperació i ajuda	✓	✓	✓	✓
Drets humans i no discriminació	✓	✓	✓	✓
Ensenyaments artístics	∅	✓	∅	✓
Ensenyaments musicals	∅	✓	∅	✓
Festes i actes populars	✓	✓	∅	✓
Formació d'adults	✓	✓	∅	✓
Funcionament d'escoles bressol municipals	✓	✓	∅	✓
Memòria històrica	✓	∅	∅	✓
Museus i arts plàstiques	✓	✓	✓	✓
Promoció cultural	✓	✓	✓	✓
Promoció de la gent gran_IMSS	✓	✓	✓	✓
Promoció i foment de l'esport	✓	✓	✓	✓
Promoció i gestió d'habitatge de protecció pública	✓	✓	∅	✓

<sup>27</sup> Programa format pels orgànics 0100 i 0200.

<sup>28</sup> Programa format pels orgànics 0101 i 0106



Promoció i protecció de la salut	✓	✓	✓	✓
Relació amb la ciutadania i les entitats	✓	✓	✓	✓
Serveis complementaris d'educació	∅	∅	∅	✓
Serveis Socials bàsics	✓	✓	✓	✓
<b>Barris propers i sostenibles</b>				
Abastament de les aigües	✓	✓	∅	∅
Altres transports de viatgers	✓	✓	∅	∅
Atenció a grups i comunitats	✓	✓	✓	✓
Educació ambiental	✓	✓	✓	✓
Espais verds i biodiversitat	✓	✓	✓	✓
Gestió de l'enllumenat públic	✓	✓	✓	∅
Mobilitat	✓	✓	∅	✓
Neteja Viària	✓	✓	✓	✓
Pla de Barris	✓	✓	✓	✓
Prevenició de la delinqüència	✓	✓	∅	✓
Redacció de projectes i execució d'obres	✓	✓	∅	∅
Sanejament xarxa de clavegueram	∅	∅	∅	∅
Seguretat ciutadana	✓	✓	✓	✓
Transport col·lectiu urbà de viatgers	✓	✓	∅	✓

### 5.3.2 Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere a cada programa de despesa.

Aquesta anàlisi consisteix en valorar en quin grau els programes de despesa tenen incorporada la perspectiva de gènere.

Com s'ha mencionat anteriorment, alguns programes de despesa són gestionats des de diverses Àrees (fet que suposa que siguin "orgànics" diferents). Per això, la incorporació de la perspectiva de gènere als programes de despesa pot fer-se de diferents maneres o en diferents graus en funció del context, les necessitats i les prioritats de cada orgànic.

Tenint en compte aquesta realitat, l'avaluació de la incorporació de la perspectiva de gènere no es fa pel programa de despesa en general sinó en funció de la fitxa de gènere omplerta per part de cada orgànic. En concret, s'analitza si cada orgànic, en la seva fitxa de programa:

- Visibilitza diferències. És a dir, descriu o fa ús de dades desagregades per sexe que permeten identificar les diferències entre dones i homes en l'àmbit del programa.
- Visibilitza desigualtats. O sigui, si les diferències que mostren les dades s'analitzen en clau de gènere i identifiquen les desigualtats entre dones i homes en l'àmbit en qüestió.
- Fa propostes d'actuació per a revertir aquestes desigualtats.
- Destina pressupost a les actuacions per la igualtat i quina quantitat concreta.

El resultat d'aquesta valoració es presenta a la taula següent.

**Taula 32. Incorporació de la perspectiva de gènere als programes, per orgànics i segons eixos del PJG.**

	Orgànic	A	B	C	D
<b>Canvi institucional</b>					
Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	0100	✓	✓	✓	222.168,00 €
Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	0200	✓	✓	✓	5.663.238,16 €
Direcció i administració Generals	0101	∅	∅	✓	78.500,00 €
Direcció i administració Generals	0106	∅	∅	✓	210.000,00 €
Estadístiques i estudis municipals	0100	✓	✓	✓	430.000€
Promoció de les dones	0200	✓	✓	✓	525.805,00 €
Serveis d'organització i recursos humans	0707	∅	∅	✓	- €
<b>Economia per la vida i organització dels temps</b>					
Atenció a les persones discapacitades	0200	✓	✓	✓	4.007.179,38 €
Foment creixement econòmic i sectors estratègics	0700	✓	✓	✓	10.272.906,73€
Foment de l'economia cooperativa, social i solidària	0700	✓	✓	✓	1.987.112,30 €
Mercats, proveïments i llotges	0700	✓	∅	✓	65.054,00 €
Suport Ocupació i Empresa	0700	✓	✓	✓	6.022.297,50 €
Temps i qualitat de vida	0100	✓	✓	✓	244.204,21 €
<b>Ciutat de drets</b>					
Arts escèniques i música	0800	✓	x	x	- €
Assistència sanitària	0200	✓	∅	✓	76.500,00 €
Atenció a la immigració i a refugiats	0200	✓	✓	✓	- €
Biblioteques	0800	✓	∅	✓	10.100,00 €
Centres cívics	0800	✓	✓	✓	300.000,00 €
Cooperació i ajuda	0200	✓	✓	✓	795.000,00 €
Drets humans i no discriminació	0200	✓	✓	✓	680.000,00 €
Ensenyaments artístics	0800	✓	✓	✓	530.000,00 €
Ensenyaments musicals	0800	✓	x	x	- €
Festes i actes populars	0800	x	x	✓	- €
Formació d'adults	0800	✓	✓	✓	- €
Funcionament d'escoles bressol municipals	0800	✓	∅	✓	- €
Memòria històrica	0800	✓	✓	✓	- €
Museus i arts plàstiques	0800	✓	∅	✓	150.000,00 €
Promoció cultural	0800	✓	✓	✓	50.000,00 €
Promoció de la Gent gran_IMSS	0200	∅	∅	∅	15.853.846,00€
Promoció educativa	0800	✓	✓	✓	35.154,60 €



Promoció i foment de l'esport	0300	✓	✓	✓	183.500,00 €
Promoció i gestió d'habitatge de protecció pública	0202	✓	x	✓	10.631.359,0 €
Promoció i protecció de la salut	0200	✓	✓	✓	4.512.929,39 €
Relació amb la ciutadania i les entitats	0800	✓	✓	✓	25.000,00 €
Serveis complementaris d'educació	0800	<b>FITXA NO REBUDA</b>			
Serveis Socials bàsics	0200	✓	x	✓	118.569.613€
<b>Barris propers i sostenibles</b>					
Abastament de les aigües	0502	∅	✓	✓	- €
Altres transports de viatgers	0504	✓	✓	✓	- €
Atenció a grups i comunitats	0800	✓	✓	✓	15.000,00 €
Educació ambiental	0502	✓	✓	∅	- €
Mobilitat	0504	✓	✓	✓	1.380.570,00 €
Neteja Viària	0502	✓	✓	✓	- €
Pla de Barris	0100	✓	✓	✓	1.901.034,00 €
Prevenició de la delinqüència	0400	✓	✓	✓	66.000,00 €
Redacció de projectes i execució d'obres	0503	✓	✓	✓	- €
Sanejament xarxa de clavegueram	0502	∅	✓	✓	- €
Seguretat ciutadana	0400	✓	✓	✓	33.500,00 €
Transport col·lectiu urbà de viatgers	0504	✓	✓	✓	68.000,00 €

### 5.3.3 Previsió de resultats

Sobre la base de les dues anàlisis anteriors, aquest pas consisteix a estimar si amb l'execució de cada programa de despesa s'espera que es transformin de manera efectiva les desigualtats de gènere detectades. Es tracta de valorar si, amb l'aplicació del programa per a cadascun dels orgànics inclosos, d'una banda, es millorarà la situació de les dones en els quatre àmbits analitzats en el diagnòstic i, de l'altra, es contribuirà al compliment dels objectius de gènere definits al II PJG.

L'estimació de resultats es fa mitjançant els indicadors previstos a la fitxa pressupostària de gènere, que s'han de complimentar amb els resultats reals de l'any 2020, els previstos pel 2021 i els esperats pel 2022. Concretament, s'avalua si els indicadors mostren que:

- Millora l'equilibri de dones i homes en l'àmbit d'actuació.
- Millora l'accés als recursos per part de les dones (esfera econòmica o material).
- S'afavoreix la participació de les dones en la presa de decisions (esfera política o participativa).
- S'esperen canvis en les normes socials i valors (esfera ideològica o cultural).
- Es contribueix als objectius del II PJG.

Per als ítems A-D, l'anàlisi dels indicadors es fa respecte d'aquells aspectes que en la diagnosi s'ha detectat que hi ha desigualtats de gènere, a fi de determinar si amb l'acció del programa les desigualtats esmentades es transformaran. Quan millori la situació de les





doncs en l'àmbit d'actuació, s'assenyala amb un símbol d'aprovació (✓); quan la situació no millora, amb una creu (✗), i quan no s'aporten indicadors o bé no són rellevants, amb un ∅. L'ítem E s'analitza en general, a partir del conjunt d'accions i indicadors que aporta cada fitxa de programa.

Els resultats de l'anàlisi es presenten a la taula següent.

**Taula 33. Previsió de resultats als programes i orgànics, segons eixos del II PJG.**

	Orgànic <sup>29</sup>	A	B	C	D	E
<b>Canvi institucional</b>						
Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	<b>0100</b>	✓	✓	✓	✓	✓
Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	<b>0200</b>	✓	✓	✓	✓	✓
Direcció i administració Generals	<b>0101</b>	✓	✓	✓	✓	✓
Direcció i administració Generals	<b>0106</b>	✗	✓	✗	✗	✓
Estadístiques i estudis municipals	<b>0100</b>	∅	∅	∅	∅	✓
Promoció de les dones	<b>0200</b>	✓	✓	∅	✓	✓
Serveis d'organització i recursos humans	<b>0707</b>	✓	✗	✓	✓	✓
<b>Economia per la vida i organització dels temps</b>						
Atenció a les persones discapacitades	<b>0200</b>	✓	✓	∅	∅	✓
Foment creixement econòmic i sectors estratègics	<b>0700</b>	∅	∅	∅	∅	✓
Foment de l'economia cooperativa, social i solidària	<b>0700</b>	✓	✓	∅	∅	✓
Mercats, proveïments i llotges	<b>0700</b>	✓	✓	✓	✓	✓
Suport Ocupació i Empresa	<b>0700</b>	✓	✓	✓	✓	✓
Temps i qualitat de vida	<b>0100</b>	✓	✓	✓	∅	✓
<b>Ciutat de drets</b>						
Arts escèniques i música	<b>0800</b>	∅	∅	∅	∅	✗
Assistència sanitària	<b>0200</b>	✓	✓	∅	∅	✓
Atenció a la immigració i a refugiats	<b>0200</b>	✓	✓	∅	✓	✓
Biblioteques	<b>0800</b>	✓	✓	∅	✓	✓
Centres cívics	<b>0800</b>	✓	✓	✓	✓	✓
Cooperació i ajuda	<b>0200</b>	∅	✓	∅	∅	✓
Drets humans-no discrimi.:foment-promoció-atenció	<b>0200</b>	✓	∅	∅	✓	✓
Ensenyaments artístics	<b>0800</b>	✓	✓	∅	∅	✓
Ensenyaments musicals	<b>0800</b>	✓	∅	∅	∅	∅
Festes i actes populars	<b>0800</b>	✗	✗	✗	✗	∅
Formació d'adults	<b>0800</b>	✓	✓	✗	✗	✓

<sup>29</sup> Es presenten en negreta els programes pressupostaris i orgànics que es van seleccionar inicialment.



Funcionament d'escoles bressol municipals	0800	✓	✓	∅	∅	✓
Memòria Històrica	0800	x	x	x	x	∅
Museus i arts plàstiques	0800	✓	✓	x	x	✓
Promoció cultural	0800	✓	✓	x	✓	✓
Promoció de la gent gran_IMSS	0200	∅	∅	∅	∅	✓
Promoció educativa	0800	✓	✓	∅	✓	✓
Promoció i foment de l'esport	0300	✓	✓	x	✓	✓
Promoció i gestió d'habitatge de protecció pública	0202	✓	✓	∅	∅	✓
Promoció i protecció de la salut	0200	✓	✓	∅	∅	✓
Relació amb la ciutadania i les entitats	0800	✓	✓	✓	✓	✓
Serveis complementaris d'educació	0800	FITXA NO REBUDA				
Serveis Socials bàsics	0200	✓	✓	∅	∅	✓
<b>Barris propers i sostenibles</b>						
Abastament de les aigües	0502	✓	x	x	x	x
Altres transports de viatgers	0504	∅	x	x	x	✓
Atenció a grups i comunitats	0800	✓	∅	✓	∅	✓
Educació ambiental	0502	∅	∅	∅	∅	✓
Espais verds i biodiversitat	0502	✓	x	x	✓	✓
Gestió de l'enllumenat públic	0502	x	x	✓	x	✓
Mobilitat	0504	✓	∅	x	x	✓
Neteja Viària	0502	✓	x	∅	∅	✓
Pla de barris	0100	✓	✓	∅	∅	✓
Prevenició de la delinqüència	0400	x	✓	x	✓	✓
Redacció de projectes-execució d'obres	0503	✓	∅	x	x	✓
Sanejament xarxa de clavegueram	0502	✓	x	x	x	∅
Seguretat ciutadana	0400	✓	✓	✓	✓	✓
Transport col·lectiu urbà de viatgers	0504	✓	∅	∅	✓	✓

## 5.4 Resultats de l'anàlisi d'impacte de gènere global

En aquest apartat es presenten els resultats globals de l'anàlisi de l'impacte de gènere dels programes de despesa, a fi de determinar en quin grau la despesa municipal incideix en l'eliminació de les desigualtats de gènere. Aquesta anàlisi es realitza des d'una doble vessant. La primera se centra en determinar l'impacte de gènere dels programes en el seu conjunt, mentre que la segona posa el focus en l'anàlisi del pressupost de les actuacions per la igualtat definides pels programes.

### 5.4.1 Programes transformadors i reproductors de desigualtats de gènere. Resultats qualitius.

La determinació de l'impacte de gènere dels programes es realitza sobre la base de les anàlisis presentades als apartats anteriors, seguint la taula de verificació que es presenta a l'Annex I (apartat 8.1.3.). Els programes es classifiquen en programes transformadors o reproductors de desigualtats. A grans trets, els **programes transformadors de desigualtats** són aquells que, com a mínim, identifiquen les diferències de gènere i inclouen accions amb pressupost per treballar-les, a fi d'incidir en una millora de la igualtat de gènere. Els **programes reproductors de desigualtats**, per contra, són aquells que no incorporen la perspectiva de gènere i, per tant, no identifiquen diferències i desigualtats entre dones i homes o, si ho fan, no es plantegen actuacions per incidir-hi. En cap cas es tracta de programes que conscientment vulguin augmentar les desigualtats de gènere, sinó de programes que no tenen incorporada aquesta mirada i que, per tant, no duen a terme accions suficients per assolir la igualtat de gènere en els seus àmbits d'actuació.

Tenint en compte el que s'ha explicat anteriorment, com que un mateix programa pot ser gestionat per diversos orgànics, el seu impacte de gènere pot variar en funció de les prioritats, necessitats i contextos de cada Àrea. Per això, i amb l'objectiu d'una major precisió en l'anàlisi, **s'ha optat per determinar l'impacte de gènere en base a cada fitxa omplerta per cada orgànic, enlloc de fer-ho per cada programa en el seu conjunt**<sup>30</sup>.

La taula següent conté la classificació dels programes analitzats per cada orgànic, segons el seu impacte de gènere. Els programes es classifiquen segons si són transformadors de desigualtats (amb impacte molt positiu o lleugerament positiu) o reproductors de desigualtats (amb impacte molt negatiu o lleugerament negatiu). S'ha inclòs una darrera categoria pels programes pels quals no es pot valorar l'impacte ja que a la fitxa de gènere **manca informació necessària per determinar-ho**. En aquests casos es fa necessari fer un acompanyament a les persones que els gestionen per tal de seguir millorant els sistemes d'informació existents.

**Taula 34. Programes classificats per orgànic, segons el seu impacte de gènere.**

TRANSFORMADOR DE DESIGUALTATS	
<b>Molt positiu</b>	
Assistència sanitària	<b>0200</b>
Atenció a grups i comunitats	<b>0800</b>
Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	<b>0200 i 0100</b>
Atenció a les persones discapacitades	<b>0200</b>
Atenció la immigració i a refugiats	<b>0200</b>
Biblioteques	<b>0800</b>
Centres cívics	<b>0800</b>
Cooperació i ajuda	<b>0200</b>

<sup>30</sup> Això suposa una anàlisi de 49 fitxes pressupostàries en total, tal com s'ha mencionat anteriorment.



Direcció i administració Generals	<b>0101 i 0106</b>
Drets humans-no discrimi.:foment-promoció-atenció	<b>0200</b>
Espais verds i biodiversitat	<b>0502</b>
Foment de l'economia cooperativa, social i solidària	<b>0700</b>
Funcionament d'escoles bressol municipals	<b>0800</b>
Gestió de l'enllumenat públic	<b>0502</b>
Mercats, proveïments i llotges	<b>0700</b>
Mobilitat	<b>0504</b>
Museus i arts plàstiques	<b>0800</b>
Neteja viària	<b>0502</b>
Pla de Barris	<b>0100</b>
Prevenició de la delinqüència	<b>0400</b>
Promoció cultural	<b>0800</b>
Promoció de les dones	<b>0200</b>
Promoció educativa	<b>0800</b>
Promoció i protecció de la salut	<b>0200</b>
Relació amb la ciutadania i les entitats	<b>0800</b>
Seguretat ciutadana	<b>0400</b>
Suport Ocupació i Empresa	<b>0700</b>
Temps i qualitat de vida	<b>0100</b>
Transport col·lectiu urbà de viatgers	<b>0504</b>
<b>Lleugerament positiu</b>	
Altres transports de viatgers	<b>0504</b>
Educació ambiental	<b>0502</b>
Ensenyaments artístics	<b>0800</b>
Estadístiques i estudis municipals	<b>0100</b>
Foment creixement econòmic i sectors estratègics	<b>0700</b>
Formació d'adults	<b>0800</b>
Promoció i foment de l'esport	<b>0300</b>
Promoció i gestió d'habitatge de protecció pública	<b>0202</b>
Redacció de projectes-execució d'obres	<b>0503</b>
Serveis d'organització i recursos humans	<b>0707</b>
Serveis socials bàsics	<b>02000</b>
Promoció de la gent gran_IMSS	<b>0200</b>
<b>REPRODUCTOR DE DESIGUALTATS</b>	
<b>Lleugerament negatiu</b>	
Abastament de les aigües	<b>0502</b>
Arts escèniques i música	<b>0800</b>
Ensenyaments musicals	<b>0800</b>
<b>Molt negatiu</b>	

---

--

<b>NO ES POT VALORAR</b>	
Festes i actes populars	<b>0800</b>
Memòria Històrica	<b>0800</b>
Sanejament xarxa de clavegueram	<b>0502</b>
<b>FITXES NO REBUDES</b>	
Serveis complementaris d'educació	<b>0800</b>

---

## Justificació dels casos de programes reproductors de desigualtats

### Abastament de les aigües

- La fitxa de memòria de programa no incorpora una diagnosi de les desigualtats de gènere en el seu àmbit, sinó que es centra en l'estructura organitzativa que gestiona l'abastament d'aigües. En canvi, des de la perspectiva de gènere es considera rellevant la cobertura de les fonts a la trama urbana, saber si aquestes estan adaptades a totes les persones, inclosos infants i tenir un coneixement de quantes estan obertes. Potencialment té vinculació amb les cures i els sistemes caminables. En conseqüència, es considera que la mirada podria ser molt més profunda en quant a la perspectiva de gènere. Igualment en l'estructura organitzativa pròpia no s'aporta una anàlisi gaire detallada, sense explicitar indicadors clau de la desigualtat com, per exemple, la bretxa salarial.

Cal tenir present que aquest és un programa de nova incorporació a l'anàlisi i que, a més, no havia estat seleccionat inicialment. Pel que la pròpia predisposició del programa a ser avaluat, juntament amb l'acompanyament que se li farà a partir d'ara, seran eines clau per a la millora de qualificació en les properes edicions.

### Arts escèniques i música

- La fitxa no explicita cap desigualtat de gènere en un àmbit tant complert com són les arts escèniques, on la presència d'homes i dones, els recursos als que poden accedir, la seva participació i la reproducció de normes i valors són, tots ells, aspectes rellevants on poden existir diferències. Els indicadors que ofereix no donen comptes de les desigualtats i l'actuació que proposen és simplement el pressupost d'aquelles obres dirigides o escrites per dones. Aquesta actuació és pertinent, però al no ser acompanyada d'indicadors que mostrin una millora i, especialment, al no integrar-se dins una lectura estratègica de les desigualtats, no sembla ser suficient per considerar que aquest programa no reproduceix les desigualtats de partida.

### Ensenyaments musicals

- La fitxa apunta que no es produeix discriminació per sexe ni en l'accés ni en la política de preus públics i s'aporten dades sobre alumnat matriculat. Tanmateix, no es realitza cap anàlisi ni s'aporten dades sobre la presència per sexe en els estudis dels diversos instruments, que seria interessant per conèixer si existeix segregació. Tampoc es

planteja cap actuació que pugui fomentar la igualtat de gènere en l'àmbit, en línia coeducativa.

### Justificació dels casos de programes pels quals no es pot valorar l'impacte

Es tracta de **fitxes de gènere** en les quals, per exemple, a la diagnosi no es detallen les desigualtats de gènere en l'àmbit d'intervenció del programa o no es concreten actuacions per fer-hi front. A més, tampoc s'aporten indicadors. Per tot plegat, s'ha considerat que la informació aportada era excessivament escassa per fer una valoració ben fonamentada. Serà necessari, doncs, programar i dur a terme accions de formació i acompanyament metodològic adreçades a les persones gestores o responsables d'aquests programes però també obertes al conjunt de personal implicat en el procés pressupostari susceptible d'activar la pestanya de gènere a futur.

Tant pels programes amb impacte de gènere reproductor de desigualtats com pels quals no s'ha pogut valorar l'impacte, a l'apartat 7.2 s'inclouen recomanacions per a la millora del seu impacte de gènere.

#### 5.4.2 Programes transformadors i reproductors de desigualtats de gènere. Resultats quantitius.

Un cop presentats els diferents programes segons el seu impacte de gènere, l'anàlisi agregada dels programes de despesa per orgànic posa de manifest que **la majoria de programes** (43 dels 49), és a dir, **un 87,8%, són transformadors de desigualtats**, mentre que 3 programes, que representen un 6,1% del total, són reproductors.

Si s'observen els programes transformadors de desigualtats, n'hi ha 31, **un 63,3% del total, que tenen un impacte de gènere molt positiu**. Es tracta de programes que identifiquen diferències i desigualtats de gènere en el seu àmbit d'actuació, inclouen accions amb pressupost per treballar-les i preveuen indicadors que mostren una millora de la situació de les dones respecte a les desigualtats detectades. Els 12 **programes** restants, **un 24,5% del total, tenen un impacte lleugerament positiu**, ja que identifiquen diferències de gènere i plantegen accions però manca una millor diagnosi i la provisió d'indicadors rellevants.

D'altra banda, hi ha un conjunt de 3 programes (un 6,1% del total) que són reproductors de desigualtats, amb un impacte lleugerament negatiu. Es tracta de programes que són cecs al gènere.

**Taula 35. Nombre de programes per orgànic, segons el seu impacte de gènere.**

Impacte de gènere		Nombre de programes per orgànic	% de programes
Transformador de desigualtats	Molt positiu	31	63,3%
	Lleugerament positiu	12	24,5%
	Total	43	87,8%

Reproductor de desigualtats	Lleugerament negatiu	3	6,1%
	Molt negatiu	0	0%
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>6,1%</b>
No es pot valorar		3	6,1%
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100%</b>

La distribució de l'impacte de gènere dels programes analitzats per eixos del PJG, il·lustrat a la taula següent, mostra que si bé tots els eixos tenen una majoria de programes transformadors de desigualtats, en els eixos de **Canvi Institucional i d'Economia per la vida i organització dels temps, els programes transformadors en representen la seva totalitat**. Els tres programes reproductors de desigualtats es troben distribuïts entre l'eix de Ciutat de drets (n'agrupa 2) i el de Barris propers i sostenibles (en té 1).

**Taula 36. Nombre de programes, segons el seu impacte de gènere, per eixos del PJG**

Eix del PJG	Impacte de gènere	Nombre de programes	% de programes de l'eix
Canvi institucional	Transformador	7	100%
	Reproductor	0	0%
	No es pot valorar	0	0%
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
Economia per la vida i organització dels temps	Transformador	6	100%
	Reproductor	0	0%
	No es pot valorar	0	0%
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>
Ciutat de drets	Transformador	18	82%
	Reproductor	2	9%
	No es pot valorar	2	9%
	<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
Barris propers i sostenibles	Transformador	12	86%
	Reproductor	1	7%
	No es pot valorar	1	7%
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

#### 5.4.3 Pressupost destinat als programes transformadors i reproductors de desigualtats

Tal com mostra la taula següent, 1.043,4 M€, un **94,9% del pressupost analitzat és transformador de desigualtats**, mentre que 31,8 M€, un 2,9% n'és reproductor.

Del pressupost transformador, **656,7 M € té un impacte molt positiu, i 386,6 M €, lleugerament positiu**. En el cas del **pressupost reproductor de desigualtats**, la seva totalitat, els **31,8 M€**, tenen un **impacte lleugerament negatiu**.

**Taula 37. Pressupost assignat segons l'impacte de gènere.**

Impacte de gènere		Pressupost dels Capítols 2 i 4	% de Pressupost dels Capítols 2 i 4
Transformador de desigualtats	Molt positiu	656.781.826,56 €	59,7%
	Lleugerament positiu	386.653.645,13 €	35,2%
	<b>Total</b>	<b>1.043.435.471,69 €</b>	<b>94,9%</b>
Reproductor de desigualtats	Lleugerament negatiu	31.897.232,86 €	2,9%
	Molt negatiu	0 €	0%
	<b>Total</b>	<b>31.897.232,86 €</b>	<b>2,9%</b>
No es pot valorar		24.225.890,59 €	2,2%
<b>Total</b>		<b>1.099.558.595,14 €</b>	<b>100%</b>

La distribució del pressupost per impacte de gènere dels programes i eixos del II PJG, il·lustrat a la taula següent, mostra que pels **eixos de Canvi institucional i Economia per la vida i organització del temps, la totalitat del pressupost es concentra en els programes transformadors de desigualtats**. En el cas dels eixos de **Ciutat de Drets i de Barris habitables i inclusius, pràcticament tot el pressupost també és transformador** (un 95,1% i un 93,7%, respectivament). A l'eix Ciutat de Drets, un 4,1% del pressupost analitzat és reproductor de desigualtats i un 0,8% no es pot valorar. En el cas de l'eix de Barris propers i sostenibles, un 1,9% és reproductor i un 4,5% no es pot valorar.

**Taula 38. Pressupost assignat, segons el seu impacte de gènere, per eixos del PJG.**

Eix del PJG	Impacte de gènere	Pressupost Capítols 2 i 4	% de pressupost de l'eix
Canvi institucional	Transformador	10.756.112,17 €	100%
	Reproductor	- €	0%
	No es pot valorar	- €	0%
	<b>Total</b>	<b>10.756.112,17 €</b>	<b>100%</b>
Economia per la vida i organització dels temps	Transformador	72.792.206,72 €	100%
	Reproductor	- €	0%
	No es pot valorar	- €	0%
	<b>Total</b>	<b>72.792.206,72 €</b>	<b>100%</b>
Ciutat de drets	Transformador	543.248.746,38 €	95,1%
	Reproductor	23.628.633,90 €	4,1%
	No es pot valorar	4.398.427,38 €	0,8%





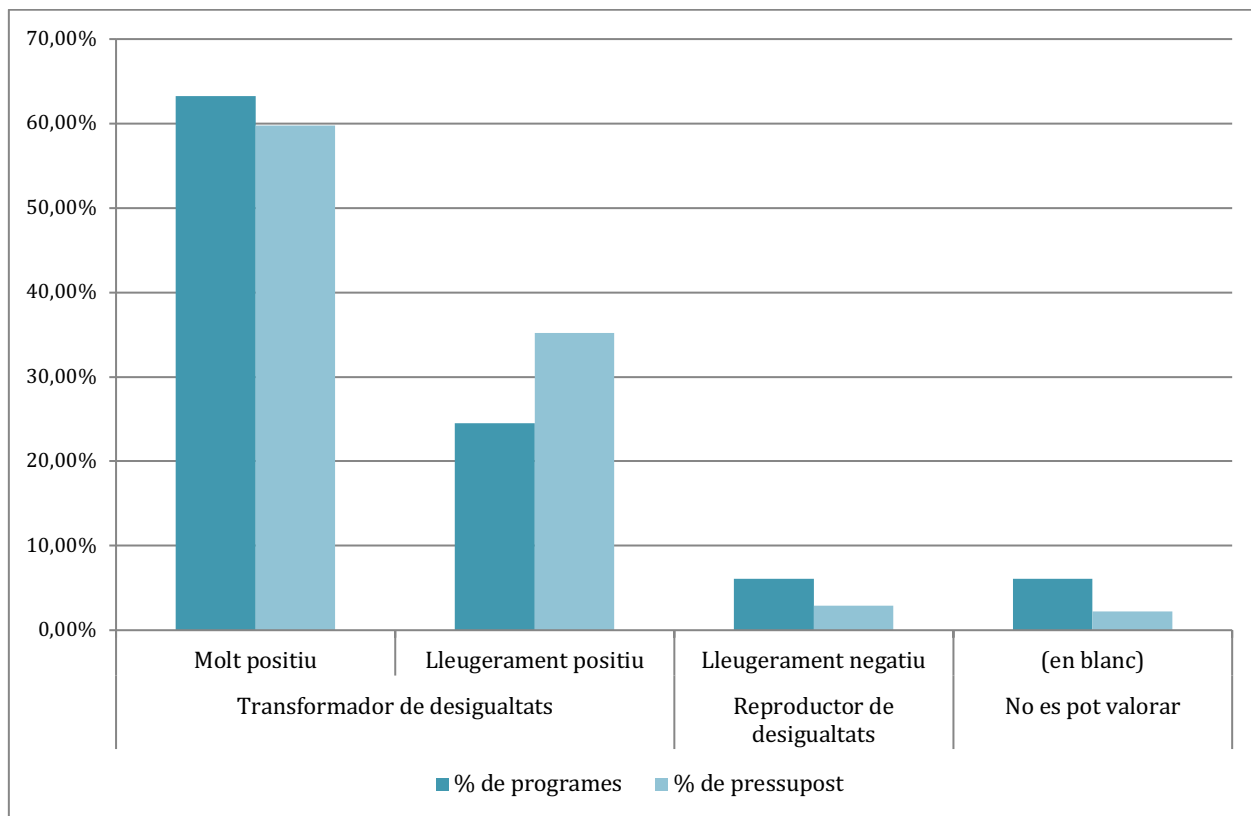
	<b>Total</b>	<b>571.275.807,66 €</b>	<b>100%</b>
	<b>Transformador</b>	416.638.406 €	93,7%
<b>Barris propers i sostenibles</b>	<b>Reproductor</b>	8.268.598,96 €	1,9%
	<b>No es pot valorar</b>	19.827.463,21 €	4,5%
	<b>Total</b>	<b>444.743.468,59€</b>	<b>100%</b>

Per altra banda, el gràfic següent permet observar que, en el cas dels programes transformadors de desigualtats amb impacte molt positiu, hi ha força equilibri entre el número de programes i la proporció de pressupost que aquests aglutinen. En el cas dels **programes lleugerament positius**, però, la proporció del pressupost és superior que la dels programes, respecte al seu total. És a dir, **són pocs programes però tenen un pressupost força important**. En qualsevol cas, els **programes tendents a la igualtat, que són la gran majoria, concentren més pressupost que el que proporcionalment els correspondria per número**.

En el cas dels **programes reproductors de desigualtats**, el percentatge del seu pressupost és força menor que la proporció de programes que aquests representen. Això vol dir que són pocs programes i, a més, tenen poc pressupost en relació amb el seu pes numèric.

Finalment, en relació als programes pels quals no es pot valorar l'impacte de gènere, la seva significació pressupostària és també força reduïda.

**Gràfic 7. Comparació del % del nombre de programes i del pressupost assignat, segons el seu impacte de gènere.**

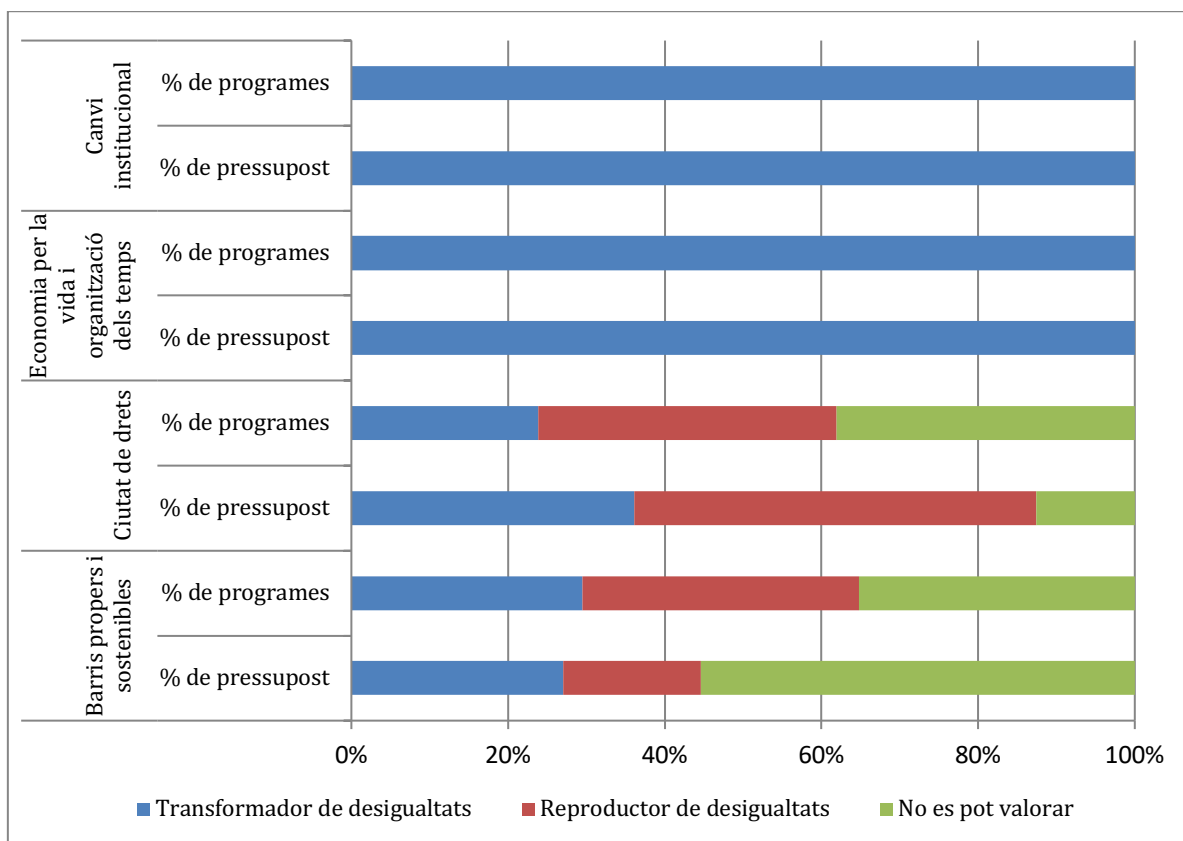


Si es realitza la mateixa anàlisi per eixos del II PJG, tal com mostra el gràfic següent, es poden subratllar diversos aspectes. En primer lloc, en els eixos Canvi Institucional i Economia per la vida i organització dels temps, com que tots els seus programes són transformadors de desigualtats, el seu pressupost també ho és.

En el cas de l'eix de **Ciutat de Drets**, el pressupost assignat a programes transformadors de desigualtats és superior al % que aquests programes representen en nombre. I això també passa amb els programes reproductors. Es tracta, doncs de programes que estan ben dotats pressupostàriament.

En canvi, en el cas de l'eix de **Barris propers i sostenibles**, la proporció dels programes tant transformadors com reproductors és superior al % que aquests programes representen en pressupost. En aquest cas, es tracta de programes que disposen de menys recursos pressupostaris.

**Gràfic 8. Comparació del % de programes i pressupost, segons el seu impacte de gènere i per eixos del PJG.**



#### 5.4.4 Accions per a la igualtat

La gran majoria de les fitxes de programa analitzades (41 de 49, és a dir, el 83,6%) han determinat que existeixen diferències entre dones i homes en els seus àmbits d'actuació. I un **93,8% dels programes** (46 de 49) tenen **planificada alguna actuació** orientada a fomentar la igualtat de gènere. Si es tenen en compte **els programes que projecten**

**accions per la igualtat assignant-hi pressupost**, la xifra es redueix fins a 36 programes, els quals suposen un **73,4% del total**.

Els programes analitzats, globalment, han previst dur a terme fins a 142 actuacions per a la igualtat, 112 de les quals disposen de pressupost<sup>31</sup>. Concretament, **a l'any 2022 es preveu destinar un pressupost de 174.401.936,10€ a accions per fomentar la igualtat**. Aquesta quantitat **suposa un 15,9% del pressupost total analitzat**.

La taula següent mostra les actuacions projectades pels diversos programes en funció de si són directes o indirectes. S'entén per accions directes aquelles orientades específicament a revertir les desigualtats entre dones i homes, com per exemple, promoure que les dones grans estiguin en llocs de decisió. Per contra, les accions indirectes són aquelles orientades a polítiques de temps, de cures o altres aspectes que afecten a les dones, per exemple, pel seu rol social assignat a la cura.

**Taula 39. Pressupost assignat i nombre de les accions per afavorir la igualtat, segons si són directes o indirectes.**

Incidència	Nombre d'accions	% del nombre	Pressupost	% del pressupost
<b>Directa</b>	99	69,7%	21.487.218,96 €	12,3%
<b>Indirecta</b>	43	30,3%	152.914.717,14 €	87,7%
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>100%</b>	<b>174.401.936,10 €</b>	<b>100%</b>

De les 142 accions per la igualtat previstes, 99 tenen una incidència directa en la reducció de les desigualtats i 43 la tenen de forma indirecta. Alguns exemples **d'accions amb incidència directa** són el Desplegament de les Comissions de violència masclista i seguretat (CPVMS) als districtes, del programa de Prevenció de la delinqüència, el programa Temps per tu, de respir a les famílies cuidadores, dins del programa Atenció a les persones discapacitades, el programa de Coaching laboral per dones dins del programa Suport Ocupació i Empresa, l'Observatori de les discriminacions del programa de Drets humans, o el Taller Cos i dolor per a dones migrades amb malestar i somatització, dins del programa Pla de Barris. Per altra banda, **alguns exemples d'accions indirectes** són el Pacte del Temps, del programa Temps i Qualitat de vida, la creació de nous carrils bus del programa de Mobilitat, o bé el Servei de Teleassistència del programa Promoció de la gent gran\_IMSS.

Pressupostàriament, **el 12,3% del pressupost té una incidència directa i el 87,7% indirecta**.

Algunes de les accions destinen tot el pressupost que tenen assignat a la promoció de la igualtat de gènere, mentre que d'altres ho fan parcialment, donat que part dels continguts de l'acció obeeixen a objectius no necessàriament de promoció de la igualtat. La taula següent les classifica segons aquest criteri.

<sup>31</sup> A l'Annex III es troba la llista exhaustiva de les 142 accions proposades pels programes, amb el pressupost, la seva incidència i la imputació.

**Taula 40. Pressupost assignat i nombre de les accions per afavorir la igualtat, segons si són d'imputació parcial o total.**

Tipus d'imputació	Nombre d'accions	% del nombre	Pressupost	% del pressupost
Imputació parcial	36	25,4%	31.609.487,49€	25,5%
Imputació total	105	74,6%	142.792.448,61€	74,5%
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>100%</b>	<b>174.401.936,10 €</b>	<b>100%</b>

S'observa que **el 74,6% de les accions (105) destinen tot el seu pressupost a la promoció de la igualtat de gènere** mentre que el 25,4% restant (36 actuacions) ho fa de forma parcial. En termes pressupostaris, la proporció és molt similar. Així, **la imputació total a la igualtat suposa el 74,5% del pressupost de les accions**, mentre que la imputació parcial és del 25,5%.

Per altra banda, és interessant conèixer el públic a qui va dirigit aquestes accions per a la igualtat. L'estratègia de transversalització de gènere té per objectiu incidir en tots els àmbits d'acció política, i a tots els nivells. Per això, sovint es troben polítiques que, malgrat estar destinades a la igualtat de gènere, no van directament dirigides a les dones, sinó que s'orienten cap a la pròpia administració, cap a diversos col·lectius, o cap a la ciutadania en general. Tal com mostra la taula següent, **les accions destinades als grups de persones, són les majoritàries, ja que suposen el 38,7% del total**. Les accions destinades a la ciutadania i a la pròpia administració suposen una mica menys d'un terç del total (el 32,4% van dirigides a la ciutadania i el 28,9% són internes).

**En termes pressupostaris, les destinades a grups de persones són les més ben dotades**, amb un pressupost de **155,6 M€**, que suposen el 89,3% del pressupost total destinat a accions.

**Les accions que compten amb menor dotació pressupostària són les de caràcter intern** del propi Ajuntament que, tot i ser el 28,9% del total d'accions, només representen el 0,5% del pressupost total d'accions.

**Taula 41. Pressupost assignat i nombre de les accions per afavorir la igualtat, segons a qui van dirigides.**

A qui van dirigides	Nombre d'accions	% del nombre	Pressupost	% del pressupost
Ciutadania	46	32,4%	17.883.437,17 €	10,3%
Grups de persones	55	38,7%	155.697.536,33 €	89,3%
Interna	41	28,9%	820.962,60 €	0,5%
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>100%</b>	<b>174.401.936,10 €</b>	<b>100%</b>

D'entre les 55 actuacions destinades a grups de persones, **les dirigides a les dones són les majoritàries en número (15 accions), seguides de les dirigides a empreses i entitats (14 accions) però, en ambdós casos, no són les principals en pressupost**. Suposen, respectivament, un 27,3% i un 25,5% del total d'accions, però **només un 4,7% i un 5,5% del pressupost**.

**La resta d'accions estan molt distribuïdes entre els altres grups de persones.** Així, per exemple, joves n'aglutina el 7,3%, seguit per famílies, persones amb discapacitat i persones en risc d'exclusió, que suposen, en tots els casos, el 5,5% de les actuacions. En termes pressupostaris, però, tenen poca rellevància, ja que aglutinen entre un 5,1% (en el cas de les persones en risc d'exclusió social) i un 0,4% (en el cas de joves). **Les actuacions dirigides a persones grans, si bé només són 2 i suposen un 3,6% del total d'accions, representen el 73,4% del pressupost,** essent el col·lectiu que concentra la majoria de pressupost d'accions.

**Taula 42. Pressupost assignat i nombre de les accions per afavorir la igualtat, segons a quin grup de persones van dirigides.**

Grups de persones	Nombre d'accions	% del nombre	Pressupost	% del pressupost
Dones	15	27,3%	7.245.898,16 €	4,7%
Empreses i/o entitats	14	25,5%	8.576.245,73 €	5,5%
Joves	4	7,3%	591.500,00 €	0,4%
Famílies	3	5,5%	942.179,38 €	0,6%
Persones amb discapacitat	3	5,5%	2.920.000,00 €	1,9%
Persones en risc d'exclusió social	3	5,5%	7.864.079,31 €	5,1%
Persones grans	2	3,6%	114.209.379,75 €	73,4%
Dones que exerceixen la prostitució	1	1,8%	21.000,00 €	0,0%
Dones joves	1	1,8%	30.220,00 €	0,0%
Dones migrades	1	1,8%	8.034,00 €	0,0%
Homes	1	1,8%	- €	0,0%
Persones migrades	1	1,8%	188.000,00 €	0,1%
Persones trans	1	1,8%	21.000,00 €	0,0%
Monoparentals	1	1,8%	12.000.000,00 €	7,7%
Escoles i instituts	1	1,8%	30.000,00 €	0,0%
Persones cuidadores	1	1,8%	350.000,00 €	0,2%
Infància amb discapacitat	1	1,8%	700.000,00 €	0,4%
Altres	1	1,8%	- €	0,0%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>155.697.536,33 €</b>	<b>100%</b>

L'anàlisi de les accions i pressupost per la igualtat per eixos del II PJG posa de manifest que **les accions previstes a l'eix de Ciutat de Drets són les més ben dotades pressupostàriament.** En aquest sentit, aquest eix no només aglutina la majoria d'accions previstes (46 accions, el 32,4% del total), sinó també la major part del pressupost destinat a accions (el **84,3% del total de pressupost**). A l'eix d'Economia per la vida i organització dels temps, hi ha 35 accions (el 24,6% del total) però suposa només el 8% del pressupost. L'eix de Barris propers i sostenibles aglutina 33 accions (23,2% del total) però només un 1,3% del pressupost. L'eix de Canvi institucional, té 28 accions (que representen el 19,7% del total), i aglutina el 6,4% del pressupost global destinat a accions.

**Taula 43. Accions per la igualtat i pressupost assignat, segons eixos del PJG.**

Eix del PJG	Nombre d'accions	% del nombre	Pressupost	% del pressupost
Canvi institucional	28	19,7%	11.099.086,16 €	6,4%
Economia per la vida i organització dels temps	35	24,6%	13.909.606,40 €	8,0%
Ciutat de drets	46	32,4%	147.059.709,54 €	84,3%
Barris propers i sostenibles	33	23,2%	2.333.534,00 €	1,3%
<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>	<b>174.401.936,10 €</b>	<b>100%</b>

#### 5.4.5 Programes i pressupost vinculat a polítiques de cures

Aquest informe analitza el pressupost municipal des de la perspectiva de gènere, però per primera vegada en les cinc edicions que compta, també vol incorporar altres mirades transversals que són igualment pertinents en clau de justícia de gènere. És el cas del treball de cures, sovint desatès en la mirada tradicional de les polítiques públiques i que aflora quan exercitem la mirada feminista.

Prenent la **Mesura de Govern per la Democratització de la Cura** com a guia, l'Ajuntament de Barcelona pretén impulsar a mig i llarg termini una altra manera d'organitzar socialment la cura, des d'un punt de vista transformador. Per aconseguir-ho, s'estableixen tres objectius principals: **reconèixer la cura com a part central de la vida socioeconòmica** de la ciutat, promoure la **coresponsabilitat de tots els actors socials** a l'hora de garantir el dret a una cura digna i de qualitat, i **reduir les desigualtats socials i de gènere** que actualment caracteritzen tant la provisió com la recepció de les cures.

És des d'aquests tres eixos vertebradors que hem analitzat les 49 fitxes de programa i les 142 accions per la igualtat. Seguint els tres principis, a la taula 44 s'han identificat els **19 programes pressupostaris que tenen una vinculació amb les cures** i se n'ha determinat l'impacte de gènere que tenen.

**Taula 44. Programes vinculats a cures segons la valoració del seu impacte de gènere i pressupost.**

Transformador de desigualtats	Pressupost capítols 2 i 4
<b>Molt positiu</b>	
Assistència sanitària	1.066.025,68 €
Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	5.885.406,16 €
Atenció a les persones discapacitades	10.660.378,99 €
Direcció i administració Generals	1.971.591,49 €
Funcionament d'escoles bressol municipals	43.285.505,73 €
Mercats, proveïments i llotges	2.789.441,00 €
Mobilitat	17.273.428,75 €
Pla de Barris	13.610.850,43 €



Promoció de les dones	525.805,00 €
Promoció educativa	10.131.014,66 €
Promoció i protecció de la salut	21.571.424,68 €
Relació amb la ciutadania i les entitats	3.310.119,85 €
Suport Ocupació i Empresa	43.448.518,08 €
Temps i qualitat de vida	244.204,21 €
<b>Lleugerament positiu</b>	
Promoció de la gent gran_IMSS	155.274.566,26 €
Promoció i foment de l'esport	1.149.500,00 €
Serveis d'organització i recursos humans	1.705.355,43 €
Serveis socials bàsics	176.007.061,21 €
<b>Reproductor de desigualtats</b>	
<b>Lleugerament negatiu</b>	
Abastament de les aigües	8.268.598,96 €

S'observa fàcilment que **la majoria de programes que tenen una vinculació amb la cura tenen, a la vegada, un impacte de gènere transformador de les desigualtats**, el que dona comptes de la indèstria imbricació de l'eix de desigualtat de gènere i el treball de reproducció social.

Alguns dels programes amb un impacte de gènere molt positiu són l'**Assistència Sanitària**, per dedicar-se en gran mesura a la pròpia cura de les persones; els **Mercats**, per estar estenent els espais per la cura de nadons a les seves instal·lacions, i així facilitar la conciliació entre dues potes fonamentals del treball de reproducció social som són la cura d'infants i l'obtenció de bens d'alimentació; o la **Mobilitat** que enguany incorpora una diagnosi de la connexió en transport públic dels centres sanitaris i altres equipaments.

Altres programes que tenen un impacte lleugerament positiu són els **Serveis Socials**, que atenen amb especial atenció a les necessitats de les persones que tenen càrregues de cures extraordinàries, com és el cas de les llars monoparentals; o els **Serveis d'organització i recursos humans**, que gestionen les reduccions de jornada i permisos de maternitat i paternitat. Finalment l'únic programa amb impacte negatiu és el d'**Abastament d'aigües** que haurà d'atendre en breu a la cobertura de les fonts en l'espai públic considerant-lo un servei orientat a donar resposta a una necessitat fisiològica, especialment connectada amb les persones dependents i l'exercici de la seva cura.

Quant a les actuacions, la taula següent recull **34 actuacions que tenen una vinculació directa amb les cures**. Hi ha altres accions que aquest informe ha identificat com a potencialment vinculades a cures, però s'ha decidit llistar només aquelles que tenen un impacte més directe i evident, prenent els criteris abans citats.

**Taula 45. Accions que contribueixen a la igualtat vinculades a cures i el seu pressupost.**

Accions que contribueixen a la igualtat	Pressupost
Àpats a domicili	3.200.000,00 €
Banc del moviment	95.000,00 €





Concilia	555.000,00 €
Construcció d'un espai de cura i serveis sanitaris mixtes al nou mercat de Sant Andreu	35.254,00 €
Conveni BR per a desenvolupar estudis de gènere	12.500,00 €
Cos i dolor. Taller per a dones migrades amb malestar i somatització.	8.034,00 €
Crear nous carrils bus i millorar-ne d'existents, i implantar altres mesures per millorar la velocitat comercial dels autobusos	180.000,00 €
Estratègia de Salut Sexual i Reproductiva, Intervencions de prevenció d'ITS i anticoncepció des d'una visió de drets sexuals	251.459,00 €
Estudiar sistemes per realitzar aforaments de vianants i segregar les dades per gènere	18.000,00 €
Executar millores per augmentar la qualitat del servei dels autobusos, millorant freqüències i temps de recorregut	150.000,00 €
Facilitar espais de formació a dones amb carregues familiars	- €
Impulsar actuacions per millorar la seguretat viària dels col·lectius vulnerables, entre ells a destacar els vianants	1.002.570,00 €
Intervenció pilot al Poble Sec (amb rèpliques a altres territoris) per apropar al barri/districte els serveis vinculats amb el treball de cures	- €
Línia de Convocatòria Ordinària de Subvencions per al foment del RESPIR en les famílies amb persones amb diversitat funcional	146.089,71 €
Oferiment de monitors/es de suport per a nens i nenes amb diversitat funcional per a participar en la Campanya d'Estiu municipal inclusiva	700.000,00 €
Oferiment del Servei de Transport Especial -Porta a porta-	2.375.000,00 €
Oferir espais de cures per infants en tots els processos participatius	15.000,00 €
Pla de transversalitat de gènere del funcionament i les activitats dels museus de gestió municipal	50.000,00 €
Pobresa energètica	1.577.079,31 €
Possibilitar que els òrgans de participació puguin funcionar on line (o de manera mixta)	10.000,00 €
Professionalització de les cures; Projecte específic amb 2 edicions: dones sense papers i dones amb papers	400.000,00 €
Programa Labora	3.087.000,00 €
Programes de promoció de la salut en els àmbits comunitari "Barcelona Salut als Barris" i escolar	1.469.377,88 €
Projecte el Fil d'Ariadna	400.000,00 €
Projectes i actuacions en el marc EFPP	109.860,00 €
Promoció coresponsabilitat homes	- €
Renda monoparental i Fons d'infància 0-16	12.000.000,00 €
Respir Plus	350.000,00 €
SAD (Servei d'Atenció Domiciliària)	101.905.533,75 €
Seguiment anàlisi retributiva a través de l'eina del registre retributiu i de mesures de conciliació	3.000,00 €
Servei de Teleassistència	12.303.846,00 €
Temps per Tu. Programa de respir per a les famílies oferint espai de lleure setmanal per infants, joves i adults amb diversitat funcional	241.089,67 €
Unitats de transversalitat de gènere als districtes	210.000,00 €
Projectes i actuacions de promoció la justícia de gènere a la ciutat	525.805,00 €
<b>Total</b>	<b>143.386.498,32 €</b>

**Globalment l'anàlisi ha detectat més de 143 milions d'euros destinats a accions que tenen una vinculació directa amb les cures.** Aquestes actuacions són de naturalesa molt variada, coexistint aquelles orientades a la salut de les persones, com el "Taller per a dones



**migrades amb malestar i somatització** (8.034,00€), amb aquelles pensades per la cura directa a les persones com el **“Servei de Teleassistència”** (12.303.846,00€), amb aquelles que tenen la doble vessant, com el projecte **“Respir Plus”** (350.000,00€) o el **“Temps per tu”** (241.089,67€), que estan orientats a cuidar a les persones que cuiden. Igualment hi ha accions amb un pressupost molt alt, com el del **“Servei d’Atenció Domiciliària”** (101.905.533,75€) que conviu amb d’altres accions que tot i no tenir un pressupost molt destacat, tenen una alta capacitat de transformació, com és el **“Seguiment anàlisi retributiva a través de l’eina del registre retributiu i de mesures de conciliació”** (3.000,00€).

Igualment, més enllà de les accions específiques que ha detectat l’anàlisi hi ha programes sencers que podrien imputar-se a aquesta llista de pressupost total, com el programa d’**Assistència Sanitària** (1.066.025,68 €) orientat a la cura de les persones (entre d’altres conté el programa de servei d’odontologia per a persones vulnerables); o com és el cas del programa d’**“Escoles Bressol Municipals”**, (43.285.505,73 €) que s’orienta a la cura de la petita infància i a la vegada democratitza la cura, habilitant a les dones (principals cuidadores de la petita infància) a accedir al mercat de treball.

Així mateix, el caràcter novell d’aquest apartat dins l’informe fa que algunes accions no s’hagin pogut detectar en la seva especificitat. És el cas, per posar un exemple, **del projecte VilaVeïna, una estratègia que considera la cura d’una manera integral i territorialitzada** i que, actualment en període de prova pilot, destina un pressupost considerable que caldria afegir a l’anàlisi. Les accions vinculades a cures estan transversalitzades a tota la organització, pel que és complicat detectar-les totes. Un cop superada l’edició preliminar d’aquest apartat, es tractarà de millorar l’exhaustivitat amb que es recull la totalitat de les accions vinculades a cures.

#### 5.4.6 Programes i pressupost vinculat a polítiques de temps

Així com s’ha fet amb la mirada de cures, una altra orientació novedosa i rellevant que pot tenir l’anàlisi de l’impacte de gènere del pressupost és en relació a les polítiques de temps. **El pacte del temps s’articula sota uns principis vertebradors que treballen per fer del temps un dret de ciutadania per una organització del temps més saludable, igualitària i eficient.** Aquests prenen cos en diferents àmbits: temps i salut, temps i educació, temps i cura de persones, temps i participació, temps i serveis a la ciutat, temps i treball a les empreses i les organitzacions i temps per a la mobilitat i TIC.

A diferència de la mirada que s’ha fet amb relació a la democratització de les cures, l’anàlisi que sosté aquest document no ha pogut distingir d’una manera prou clara aquelles polítiques que estan vinculades al temps i en quina mesura ho estan. Quan es disposi d’una metodologia que defineixi l’impacte del temps, segurament aquesta tasca serà més simple i rigorosa. En conseqüència, l’anàlisi no permet fer afirmacions taxatives com la quantitat econòmica destinada directament a polítiques del temps, ja que les actuacions pròpiament de temps són escasses, per bé que aquelles que tenen en compte la variable temps són més nombroses.

Amb tot, a la taula següent **s’han identificat 14 programes que tenen una vinculació més o menys directa amb les polítiques de temps**, en algun dels seus àmbits, i que a la vegada s’han classificat segons el seu impacte de gènere.

**Taula 46. Programes vinculats a temps  
segons la valoració del seu impacte de gènere i pressupost.**

<b>Transformador de desigualtats</b>	<b>Pressupost capítols 2 i 4</b>
<b>Molt positiu</b>	
Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	222.168,00 €
Atenció a les persones discapacitades	10.660.378,99 €
Direcció i administració Generals	1.971.591,49 €
Funcionament d'escoles bressol municipals	43.285.505,73 €
Gestió de l'enllumenat públic	15.992.154,53 €
Mobilitat	17.273.428,75 €
Promoció educativa	10.131.014,66 €
Relació amb la ciutadania i les entitats	3.310.119,85 €
Suport Ocupació i Empresa	43.448.518,08 €
Temps i qualitat de vida	244.204,21 €
Transport col·lectiu urbà de viatgers	169.033.290,31 €
<b>Lleugerament positiu</b>	
Altres transports de viatgers	13.968.301,74 €
Formació d'adults	1.374.713,47 €
Serveis d'organització i recursos humans	1.705.355,43 €

En el cas de la mirada de temps, s'observa que **tots aquells programes que tenen una vinculació amb les polítiques del temps, tenen a la vegada un impacte de gènere positiu i, en la majoria dels casos, molt positiu.**

Es poden destacar programes amb alta dotació pressupostària com “**Transport col·lectiu urbà de viatgers**” (169 M€), que s'ocupa de la gestió dels autobusos, diürns i nocturns, un servei bàsic per a la conciliació i per a l'autonomia de moviment en els diferents moments del dia; o altres amb menors partides com el de “**Relació amb la ciutadania i les entitats**” (3,3 M€), que és un programa que quan incorpora aquesta mirada fa del temps un factor habilitador de drets, en aquest cas del de la participació.

**Taula 47. Accions que contribueixen a la igualtat vinculades a temps  
segons àmbits i el seu pressupost.**

<b>Actuacions</b>	<b>Pressupost</b>
<b>Àmbit general</b>	<b>949.133,91 €</b>
Actuacions sensibilització: difusió web, centre de documentació	44.206,43 €
Laboratori del Temps i elaboració d'estudis i dossiers	
Conveni BR per a desenvolupar estudis de gènere	12.500,00 €
Curs “Com incorporar perspectiva de gènere	- €
Execució de mesures d'ordenació viària sorgides en marxes exploratòries	30.000,00 €
Mostra per BCN de l'enquesta d'usos del temps	56.000,00 €
Pacte del Temps de Barcelona	70.622,48 €



Unitats de transversalitat de gènere als districtes	210.000,00 €
Projectes i actuacions de promoció la justícia de gènere a la ciutat	525.805,00 €
<b>Temps i Cura</b>	<b>5.192.179,38 €</b>
Àpats a domicili	3.200.000,00 €
Concilia.	555.000,00 €
Línia de Convocatòria Ordinària de Subvencions per al foment del RESPIR en les famílies amb persones amb diversitat funcional	146.089,71 €
Oferiment de monitors/es de suport per a nens i nenes amb diversitat funcional per a participar en la Campanya d'Estiu municipal inclusiva	700.000,00 €
Promoció coresponsabilitat homes	- €
Respir Plus	350.000,00 €
Temps per Tu. Programa de respir per a les famílies oferint espai de lleure setmanal per infants, joves i adults amb diversitat funcional	241.089,67 €
<b>Temps i Participació</b>	<b>15.000,00 €</b>
Oferir espais de cures per infants en tots els processos participatius	15.000,00 €
<b>Empreses i organitzacions</b>	<b>3.222.375,31 €</b>
Dinamització Temps de Treball: Xarxa NUST (Nous Usos Socials del Temps), Premi Barcelona l'Empresa Innovadora en Organització i Usos del Temps	74.375,31 €
Pla de formació interna a la plantilla de Barcelona Activa en igualtat de gènere i diversitat d'acord al II Pla d'Igualtat de Barcelona Activa (Igualtat)	3.000,00 €
Programa Labora	3.087.000,00 €
Seguiment anàlisi retributiva a través de l'eina del registre retributiu i de mesures de conciliació	3.000,00 €
Servei d'assessorament per la igualtat a les empreses, coordinat entre Empresa de BA i Direcció de Gènere i Polítiques de Temps de l'Ajuntament de BCN (2) (Empresa)	- €
Subvencions a entitats i organitzacions en l'àmbit de Temps de la Convocatòria General de Subvencions de l'Ajuntament	55.000,00 €
<b>Temps per la Mobilitat i TIC</b>	<b>4.480.945,00 €</b>
Augment de la flota de bicicletes elèctriques. Passar de 1.000 a 2.000 bicicletes elèctriques del total de 7.000 bicicletes del sistema.	- €
Congelació tarifes de transport públic 2020	- €
Crear nous carrils bus i millorar-ne d'existents, i implantar altres mesures per millorar la velocitat comercial dels autobusos	180.000,00 €
Desenvolupament de les mesures del Pla de TMB per prevenir l'assetjament sexual a les xarxes de metro i bus i del Pla	50.000,00 €
Elaboració del Pla de desplaçaments d'empresa de l'Ajuntament	- €
Executar millores per augmentar la qualitat del servei dels autobusos, millorant freqüències i temps de recorregut	150.000,00 €
Gestió i operativa de les instal·lacions lumíniques de la ciutat evitant els punts foscos	3.098.375,00 €
Impuls a l'extensió del sistema de parada a demanda del bus nocturn per millorar la seguretat de les dones.	- €
Impulsar actuacions per millorar la seguretat viària dels col·lectius vulnerables, entre ells a destacar els vianants	1.002.570,00 €
Incorporar la perspectiva de gènere al nou Pla de Mobilitat Urbana, als plans de mobilitat de barri i de districte i al programa de Camins Escolars	- €
<b>Total</b>	<b>13.859.633,60 €</b>

Com ja s'ha dit, **la manca d'una mirada més afinada des de la perspectiva de temps en aquesta anàlisi pot haver provocat que no es detectin algunes accions** relacionades

amb el temps. Així mateix, també cal tenir en compte que, tal com passa amb la resta de l'anàlisi, segurament hi ha altres programes pressupostaris que no s'han incorporat a l'anàlisi que també duen a terme accions vinculades amb el temps i que, per tant, no estan recollides en aquest informe. És per això que, enguany, només **s'han detectat actuacions als àmbits de mobilitat, empreses i organitzacions, participació, cura i un altre àmbit de caràcter general** que fa una mirada integral a les polítiques de temps.

Entre totes les actuacions, en termes pressupostaris, destaquen les de **cura** (5,1 M€) o de **mobilitat** (4,5 M€), per bé que les de **participació** tenen menys pressupost però donen accés a la representació política d'una diversitat de grups socials que si la variable temps no s'hi tingués en compte, es veurien invisibilitzats. Cal destacar també el quasi milió d'euros dedicat a actuacions **d'àmbit general** que, pel seu caràcter estratègic, tenen un impacte multiplicador, ja que no solen ser intervencions de caràcter efímer o anual, sinó més estructurals.

Així com ha succeït a l'apartat de cures, la mirada a les polítiques de temps també té recorregut de millora a l'hora de la detecció d'actuacions específiques. En aquest cas **el programa Patis Oberts, que és una iniciativa que troba la seva arrel en les polítiques de temps**, no ha pogut ser llistada entre les accions de la taula 47. Si bé queda recollit el seu pressupost al programa de Promoció Educativa que és dins l'anàlisi present, caldrà aprofitar que les polítiques de temps són bastant accessibles en una única direcció, per tal d'identificar-les amb major exhaustivitat.

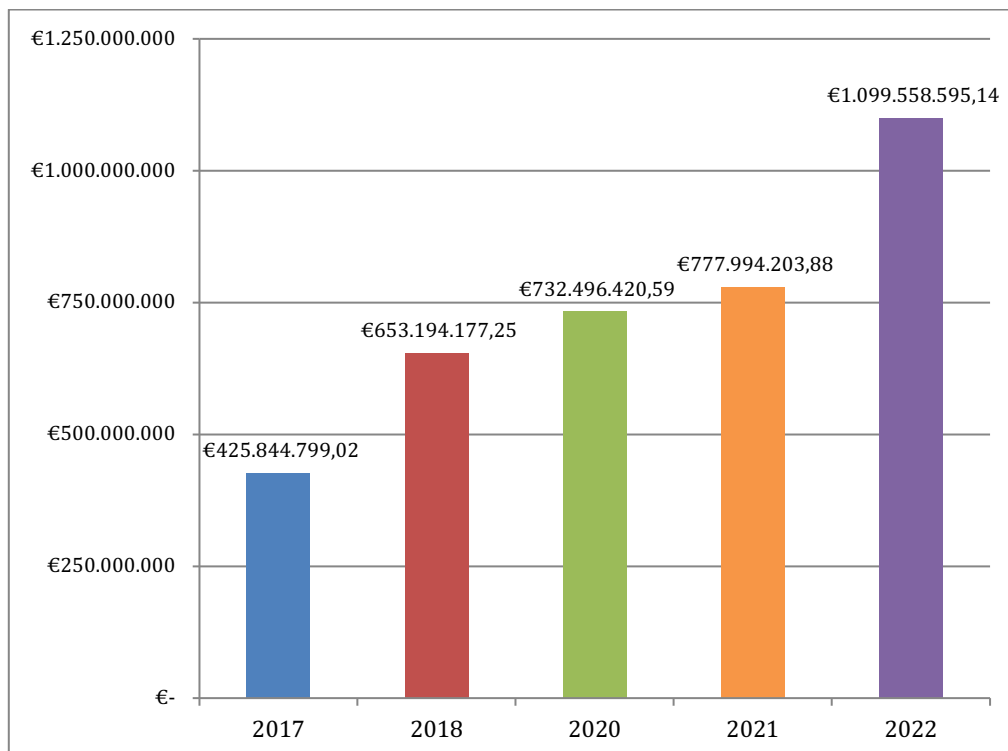
En resum, **es disposa d'uns 13'9 milions d'euros orientats a polítiques de temps, tot i que segur que hi ha altres actuacions que es duen a terme que no han aflorat en aquesta anàlisi** i que intentaran recollir-se en properes edicions.

#### 5.4.7 Comparativa dels resultats al llarg dels anys

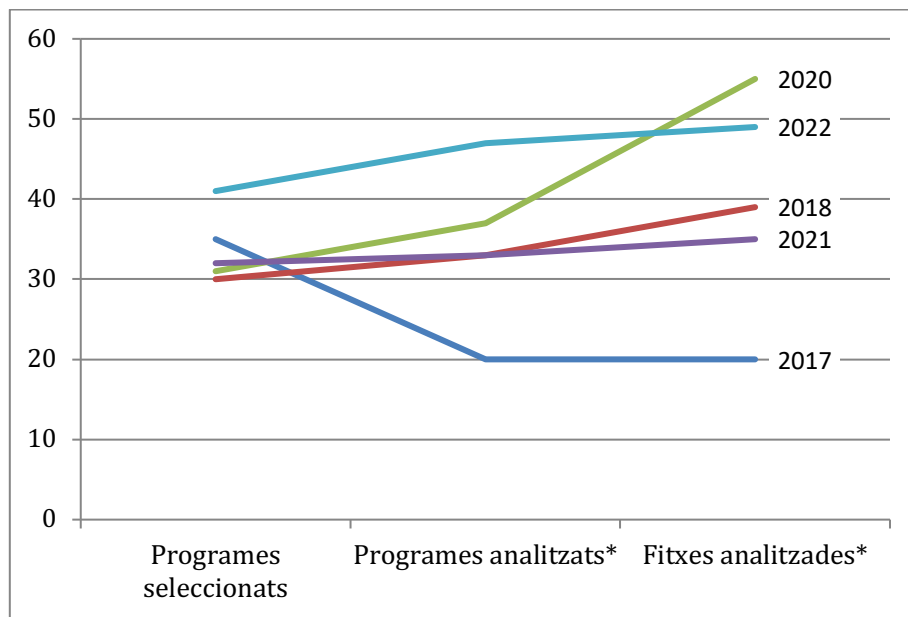
En aquest apartat es porta a terme una anàlisi comparativa dels resultats dels informes d'impacte de gènere del pressupost municipal realitzats des de l'any 2017.

En primer lloc, tal com es mostra al gràfic següent, és important observar que el pressupost de Capítols 2 i 4 analitzat ha anat augmentant significativament al llarg del temps. Així, **el pressupost analitzat s'ha més que duplicat entre 2017 i 2022**. Si el primer any era de 425 M€, enguany se situa als 1.099 M€, essent el 2022 l'any en que l'increment ha estat més important. Aquest increment és una forma més d'operativitzar el desplegament de l'estratègia de transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona.

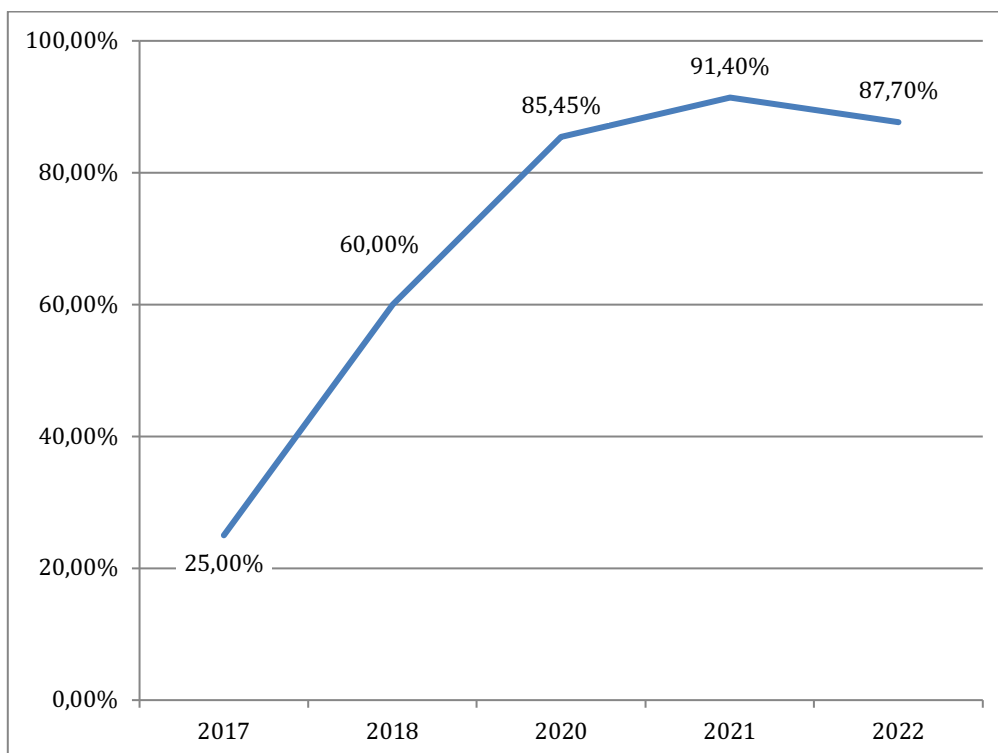
Gràfic 9. Pressupost de Capítols 2 i 4 analitzat



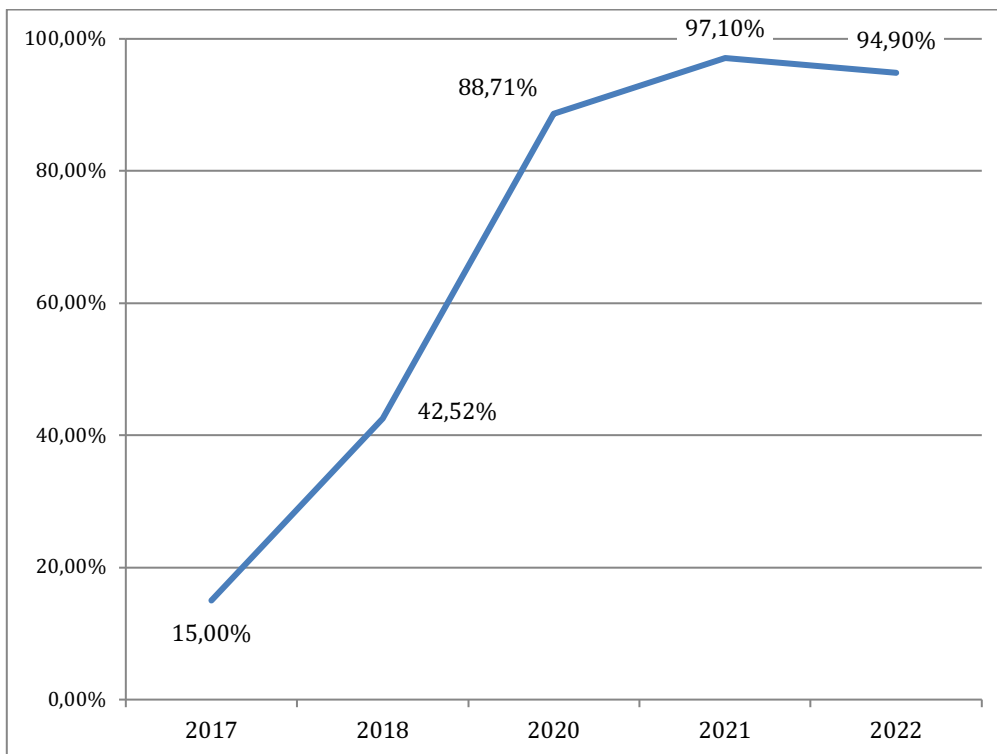
Aquest increment de pressupost analitzat va de bracet amb l'augment del número de programes de despesa i fitxes de programa incloses en l'anàlisi. De fet, amb l'excepció del 2017, que era el primer any d'anàlisi i que va tenir una casuística particular, a partir de 2018, **cada any no només augmenten el número de programes seleccionats sinó també el número de programes i fitxes que es reben i s'analitzen** (ja sigui perquè són fitxes seleccionades a priori com, especialment, d'altres que s'envien de manera espontània). **Si l'any 2017 es van analitzar 20 fitxes de programa, el 2022 se n'han analitzat 49.** En aquest sentit, es pot afirmar que **la implicació dels programes pressupostaris en l'anàlisi ha estat creixent**, ja que cada edició es reben més fitxes de programa que les seleccionades inicialment. Aquest fet segurament està vinculat al canvi institucional promogut pel PJG, que fa efectiva el desplegament de l'estratègia de la transversalitat de gènere, i a l'obligatorietat normativa de realitzar un informe d'impacte de gènere del pressupost al consistori.

**Gràfic 10. Número de programes seleccionats i analitzats**

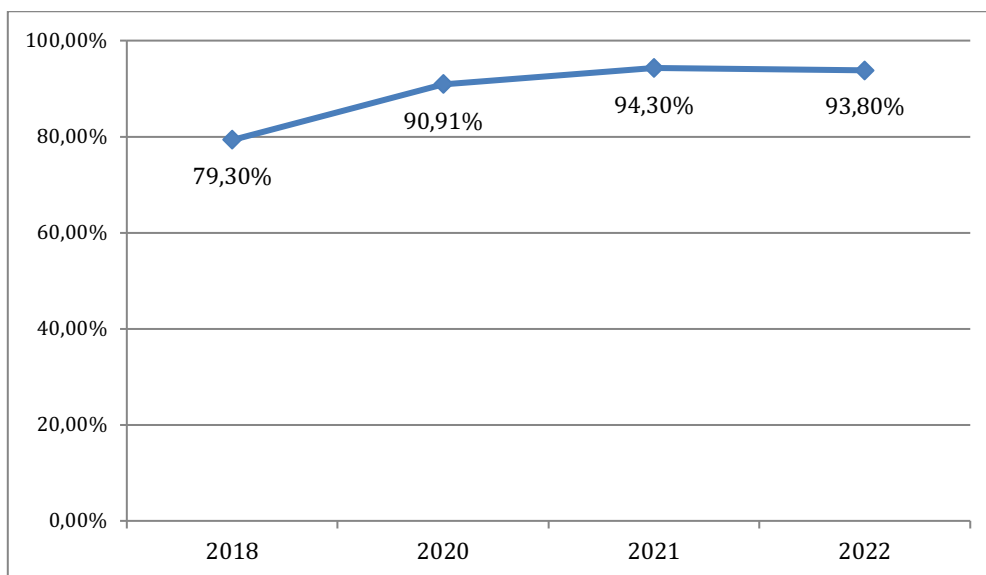
Entrant en els resultats de l'anàlisi de l'impacte de gènere, al gràfic següent es pot veure que **la proporció de programes transformadors de desigualtats ha anat augmentant progressivament els primers anys, fins a situar-se en una franja per sobre del 85% els últims tres anys**. Des de l'òptica de la transversalitat de gènere, això és molt important, ja que posa de manifest l'avenç de les polítiques municipals sectorials en la integració de la igualtat de gènere entre els seus objectius i actuacions.

**Gràfic 11. Percentatge de programes transformadors de desigualtats**

Fent la mateixa anàlisi des de la perspectiva pressupostària, les dades, de nou, mostren un **increment exponencial de la proporció de pressupost analitzat que és transformador de desigualtats**. En aquest sentit, si l'any 2017 només el 15% del pressupost analitzat es considerava amb un impacte de gènere positiu, els anys 2021 i 2022, **més del 90% del pressupost analitzat és transformador de desigualtats**. Així doncs, en un breu període de temps, l'organització ha estat capaç d'integrar la mirada de gènere als seus programes pressupostaris fent que l'impacte de gènere positiu impregni quasi la totalitat del pressupost analitzat actual (el 94,9% el 2022). Amb tot, cal tenir present que encara hi ha una part del pressupost que no està sota aquesta anàlisi i que pot restar cec al gènere, com podria ser tot el Capítol d'inversions, que encara no s'està analitzant.

**Gràfic 12. Percentatge del pressupost transformador de desigualtats**

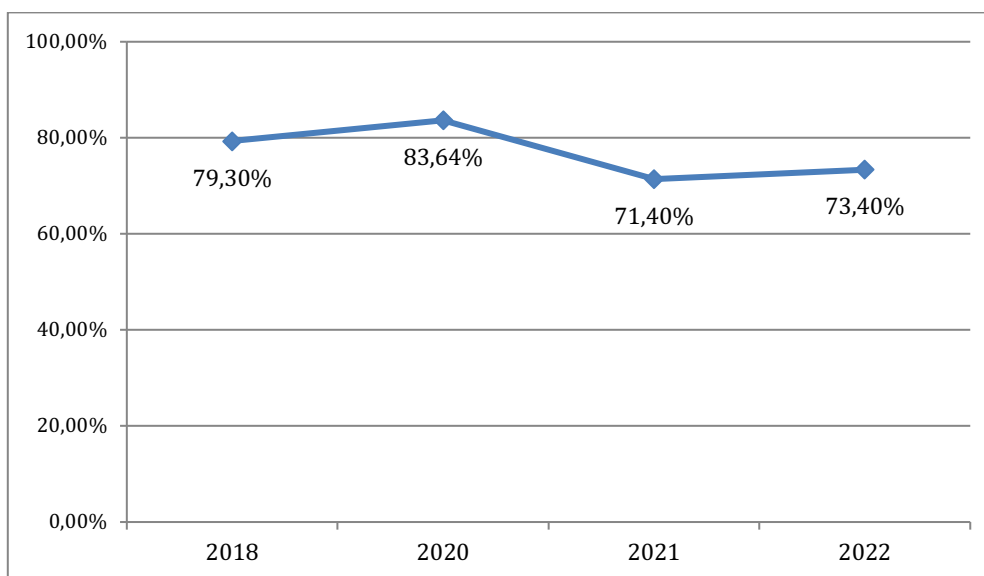
L'anàlisi de l'impacte de gènere dels programes també té en compte si aquests incorporen actuacions orientades a la igualtat de gènere i si hi destinen pressupost per a dur-les a terme. Si bé **l'any 2018 la majoria de programes ja incorporaven actuacions per la igualtat (el 79%), amb el pas dels anys aquesta proporció augmenta i se situa a quasi el 94% el 2022**. Es tracta d'una progressió rellevant i d'un valor agregat exitós.

**Gràfic 13. Percentatge de programes que preveuen accions per la igualtat**



Realitzant la mateixa anàlisi però tenint en compte si els programes pressupostaris preveuen accions per la igualtat assignant-hi pressupost, els resultats al llarg dels anys són una mica més oscil·lants i no tan positius. **Si bé des de 2018, més del 70% dels programes preveuen actuacions per la igualtat amb pressupost, aquesta dada no ha augmentat ni progressivament ni de forma sostinguda al llarg dels anys**, de forma que hi ha marge de millora. Si bé en alguns casos pot tractar-se de despesa de Capítol 1 que, per tant, no es consigna per aquesta anàlisi, en d'altres caldria avançar per tal que la previsió d'actuacions per la igualtat tingui una despesa assignada que doni més garanties que es durà a terme.

**Gràfic 14. Percentatge de programes que inclouen accions per la igualtat assignant-hi pressupost**



## 5.5 Principals resultats

De l'anàlisi de l'impacte de gènere de la despesa dels Capítols 2 i 4 se'n desprenen els següents resultats principals:

- S'ha analitzat una quantitat de **1.099,5 milions d'euros**, fet que suposa un **55% de la totalitat dels Capítols 2 i 4**.
- **L'anàlisi s'ha centrat en 49 fitxes de programes** (corresponents a 47 programes de despesa), **dels quals, 43 van ser seleccionats d'entrada i 6 més s'han adherit voluntàriament** a l'anàlisi durant el procés ordinari d'elaboració pressupostària. Com que un mateix programa pot ser gestionat per diversos orgànics i cada un omple la seva memòria de programa i, per tant, també la seva fitxa pressupostària de gènere, s'ha optat per fer l'anàlisi a partir de cada una de les fitxes de gènere rebudes, que són 49 en total, enlloc dels 47 programes de despesa.



- **La majoria de programes** (43 dels 49, és a dir, un 87,8%), **són transformadors de desigualtats**, mentre que 3 programes (que representen un 6,1% del total) són reproductors. Pels 3 programes restants (un altre 6,1%) no se n'ha pogut valorar l'impacte.
- Es considera que **prop dels dos terços dels programes (un 63,3%) transformen les desigualtats de gènere d'una manera molt positiva**.
- Un **94,9% del pressupost analitzat** (1.043,4 M€) **és transformador de desigualtats**, mentre que un **2,9%** (31,8 M€,) **n'és reproductor**. El 2,2% restant és el que no ha estat possible valorar-ne l'impacte.
- **656,7 milions del pressupost tenen un impacte molt positiu** en la transformació de les desigualtats de gènere, mentre que **386,6 milions ho fan amb un impacte lleugerament positiu**. Per contra, **31,8 milions tenen un impacte negatiu** en la reproducció les desigualtats de gènere.
- **La gran majoria dels programes** (46 de 49, un **93,8%**) ha planificat alguna **actuació orientada a fomentar la igualtat de gènere**.
- Un **73,4% dels programes** (36 de 49) **projecten accions per la igualtat assignant-hi pressupost**.
- Globalment, s'han previst dur a terme 142 actuacions per a la igualtat, 112 de les quals disposen de pressupost.
- Es destina un pressupost total de **174,4 milions d'euros a accions per fomentar la igualtat**. Aquesta quantitat suposa un 15,9% del pressupost total analitzat i un 0,07% del total de despeses corrents de l'Ajuntament.
- **Les accions per la igualtat es dirigeixen majoritàriament a grups de persones** (55 accions, un 38,7% del total i un 89,3% del pressupost). Un 32,4% van destinades a la ciutadania en general (46 accions i un 10,3% del pressupost). Per últim, **les accions dirigides a la pròpia organització representen el 28,9% dels casos i el 0,5% del pressupost**.
- **Les accions per la igualtat que es destinen a grups concrets de persones** (dones, gent gran, infància i joventut, etc.) s'orienten en el **27,3% dels casos a dones** i en el **25,5% a empreses i entitats**. Però en canvi, no són els grups que obtenen més pressupost, ja que representen, respectivament, un 4,7% i un 5,5%. **Les accions destinades a persones grans, si bé només són 2, aglutinen la majoria de pressupost (114 M €, un 73,4%)**.

### Democratització de les cures

- Quant a la **vinculació del pressupost amb la democratització de les cures, 19 programes pressupostaris que tenen una vinculació amb les cures. La majoria d'aquests tenen, a la vegada, un impacte de gènere transformador de les desigualtats**, el que dona comptes de la indèstria imbricació de l'eix de desigualtat de gènere i el treball de reproducció social.
- Globalment l'anàlisi ha detectat més de 34 accions que representen un pressupost de **143 milions d'euros destinats a accions que tenen una vinculació directa amb les cures**. A aquests, poden afegir-se 44 milions més de programes sencers vinculats a la cura, generant **un total de 187 milions d'euros vinculats directament a les cures**.

### Polítiques de temps

- Globalment, **es disposa d'uns 13'9 milions d'euros orientats a polítiques de temps**, tot i que segurament des d'altres programes pressupostaris que no s'han incorporat a l'anàlisi enguany es desenvolupen altres actuacions que no s'han tingut en compte però que s'intentarà incorporar en properes edicions.
- **Tots aquells programes que tenen una vinculació amb les polítiques del temps, tenen a la vegada un impacte de gènere positiu, i en la majoria dels casos molt positiu.**

### Comparativa dels resultats al llarg dels anys

- Des del punt de vista de l'anàlisi de sèrie temporal, **el pressupost analitzat s'ha més que duplicat entre 2017 i 2022**. Si el primer any era de 425 M€, enguany se situa als 1.099 M€, essent el 2022 l'any en que l'increment ha estat més important.
- Cada any no només augmenten el número de programes seleccionats sinó també el número de programes i fitxes que es reben i s'analitzen. **Si l'any 2017 es van analitzar 20 fitxes de programa, el 2022 se n'han analitzat 49.**
- La **proporció de programes transformadors de desigualtats ha anat augmentant progressivament des de 2017 fins a situar-se en una franja per sobre del 85% els últims tres anys**. Aquest fet posa de manifest l'avenç de les polítiques municipals sectorials en la integració de la igualtat de gènere entre els seus objectius i actuacions.
- **Hi ha un increment exponencial de la proporció de pressupost transformador de desigualtats al llarg dels anys**. L'any 2017 només el 15% del pressupost analitzat es considerava amb un impacte de gènere positiu, mentre que els anys 2021 i 2022, **més del 90% del pressupost analitzat és transformador de desigualtats**.
- Amb el pas dels anys, la proporció de programes que preveuen accions per la igualtat augmenta i se situa a quasi el 94% el 2022. Tanmateix, no es produeix un augment similar pel que fa a la proporció de programes que preveuen actuacions per la igualtat



amb pressupost assignat, que se situa, tot i que amb oscil·lacions, per sobre del 70% tots els anys. Caldria avançar per tal que la previsió d'actuacions per la igualtat tingui una despesa assignada que doni més garanties que es durà a terme.

# 6

## Conclusions

---

En aquest capítol es presenten les principals conclusions de l'anàlisi realitzada. En primer lloc es plantegen les conclusions generals i, en segon terme, les referides als objectius secundaris que es plantejaven a l'inici.

### 6.1 Conclusions generals

---

El present informe d'impacte de gènere **analitza el 61,5% de les despeses corrents, és a dir més de 1.555 milions d'euros**. Des que es fa aquest tipus d'informe, **és la primera vegada que se supera el 60% de la despesa corrent municipal analitzada des de la perspectiva de gènere**. En particular, l'estudi analitza la totalitat de la despesa de personal de 2021 i 49 fitxes de programes de despesa<sup>32</sup> dels Capítols 2 i 4 del pressupost municipal 2022.

Dels resultats que s'han presentat al capítol anterior, és destacable la rapidesa en que l'anàlisi d'impacte de gènere del pressupost ha transformat positivament la realitat de la despesa de l'Ajuntament dels Capítols 2 i 4. Això queda evident amb el fet que la proporció de **programes transformadors de desigualtats ha passat del 25% el 2017 al 87% el 2022**. I, en termes pressupostaris, també hi ha un **increment exponencial de la proporció de pressupost transformador de desigualtats, passant del 15% de l'any 2017 al 94,9% del 2022**. La mirada de gènere impregna quasi la totalitat del pressupost analitzat, que supera el 55% dels Capítols 2 i 4 del consistori. Amb tot, cal tenir present que encara hi ha una part del pressupost que no està sota aquesta anàlisi i que pot restar cec al gènere.

Després de l'impacte de la pandèmia de la Covid-19 en l'exercici pressupostari anterior, en el pressupost 2022 s'ha seguit el procés d'elaboració i aprovació pressupostària establerts.

A continuació es resumeixen els resultats més significatius de l'anàlisi, a la vegada que es dona resposta a les preguntes que orienten els objectius generals de l'informe:

- **El pressupost que es destina al personal de l'Ajuntament és transformador o reproductor de desigualtats de gènere?**
- **Quins programes són transformadors i reproductors de desigualtats de gènere?**
- **Quin pressupost es destina als programes transformadors i reproductors de desigualtats de gènere?**

---

<sup>32</sup> S'analitzen 49 fitxes de programa de 47 programes pressupostaris, ja que un mateix programa en alguns casos està gestionat per diferents Àrees i/o Districtes.

### *Impacte de gènere de la despesa de personal*

- Atenent els resultats de l'anàlisi de despesa de personal es pot concloure que és **reproductora de desigualtats amb un impacte de gènere molt negatiu.**
- **Les dones són el 35,65% de les persones que treballen a l'Ajuntament però reben només el 34,04% del pressupost de Capítol 1.** Per contra, els homes representen el 64,35% de la plantilla i, en canvi, reben el 65,96% del pressupost.
- Aquesta situació **suposa una certa millora** en relació amb els resultats obtinguts en els informes dels anys anteriors. Caldrà veure si aquest canvi es consolida en els propers anys.
- **Amb tot, aquest desajust es reproduïx en el cas dels Organismes Autònoms i les Entitats Públiques Empresarials** es perd la millora observada a l'Informe de l'any anterior.
- Més enllà de les diferències en adjudicació pressupostària, **l'impacte de gènere del pressupost de personal també s'ha valorat a través del concepte de bretxa salarial.** Amb tot, **no es disposa de dades actualitzades en aquest indicador.**
- Per això, la dada de **bretxa salarial de gènere** que s'utilitza per estimar l'impacte de gènere del pressupost de capítol 1 continua sent del **15,89%**. Si es separa l'escala d'administració general amb l'escala especial de GUB i SPEIS, s'obté una bretxa del **17,45% en el primer cas i del 7,88% en el segon.**

### *Impacte de gènere per programes*

- **Hi ha hagut un augment significatiu de programes analitzats al llarg dels anys, passant dels 20 del 2017 o dels 33 de l'any 2021 als 47 del 2022.** Amb l'augment de programes, **el nombre de programes reproductors de les desigualtats s'ha anat reduint al llarg dels anys.** El 2022 es manté semblant al de l'any anterior: només 3 dels 47 programes analitzats són reproductors de desigualtats. Això suposa un 6,1% del total de programes (l'any passat era un 5,7%). **Aquest any, però, no hi ha cap programa amb un impacte de gènere molt negatiu.**
- **La gran majoria de programes continuen sent transformadors de les desigualtats.** A més, **6 de cada 10 programes analitzats es considera que transformen les desigualtats de manera molt positiva.** Aquest és un èxit del desplegament de l'estratègia de transversalitat, que si bé ha de seguir millorant en aquests i la resta de programes, ha augmentat considerablement la seva incidència en els pressupostos dels programes.
- La **proporció de programes transformadors de desigualtats ha anat augmentant progressivament** des de 2017 fins a situar-se en una franja per sobre del 85% els últims tres anys.
- L'anàlisi per eixos de desigualtat posa de manifest que **els tres programes reproductors de desigualtats estan situats als eixos de Ciutat de Drets (2) i de Barris propers i sostenibles (1).** Es tracta de programes molt específics situats als àmbits de Cultura, Educació i Espai urbà. Si bé la majoria de programes d'aquests 3 àmbits són transformadors de desigualtats, en el cas dels 3 reproductors, són àrees de

treball molt concretes que tenen marge de millora des de la perspectiva de gènere (ensenyaments musicals, arts escèniques i música i abastament de les aigües).

- La totalitat dels programes que l'any passat eren lleugerament positius es mantenen en aquest resultat enguany, sense millorar cap a un impacte de gènere molt positiu. Però és destacable que hi ha programes nous d'aquest any que s'estimen com a transformadors amb impacte molt positiu. Globalment, però, **no es detecta un retrocés en la incorporació de la mirada de gènere en els programes pressupostaris, tot i que sí que caldria avançar, millorant-ne l'impacte.**

#### *Distribució del pressupost segons impacte de gènere*

- **En global, un 94,9% del pressupost analitzat (1.043,4 M€) és transformador de desigualtats.** Amb independència de la part analitzada, **respecte el pressupost total de l'Ajuntament en despeses corrents, s'estima que com a mínim un 41% té un impacte positiu respecte les desigualtats de gènere.**
- **Hi ha un increment exponencial de la proporció de pressupost transformador de desigualtats al llarg dels anys, passant del 15% del 2017 al 94% d'enguany.**
- En relació a l'alt nombre de programes transformadors n'és destacable el seu pressupost. **Els programes que combaten la desigualtat de gènere tenen un volum més elevat de pressupost proporcional que els programes que la reproduïxen.** És a dir, el percentatge de pressupost destinat als programes transformadors és superior al percentatge de programes transformadors.

## **6.2 Conclusions objectius secundaris**

---

Per aprofundir en les conclusions, a continuació es dona resposta als objectius secundaris de l'informe. Les preguntes són les següents:

- **Quines actuacions plantegen els programes per assolir la igualtat?**
- **Quina quantitat del pressupost analitzat es destina a aquestes actuacions per assolir la igualtat?**
- **Quina quantitat del pressupost estudiat es destina directament i indirectament a la igualtat?**

#### *Accions per la igualtat*

- Els programes analitzats han previst dur a terme **142 actuacions per la igualtat**, 112 de les quals disposen d'un pressupost. En total, **es destinen 174 milions d'€ a accions per la igualtat.**
- **El número d'accions i el seu pressupost han augmentat significativament respecte l'any anterior (111 i 33 milions d'€).** De fet, el **pressupost destinat a actuacions és el més gran des que s'estan fent anàlisis d'impacte de gènere del pressupost.**
- En relació a qui anaven dirigides les accions per la igualtat, aquestes s'han repartit gaire bé a terços: les dirigides a grups de persones (38,7% del total), a la ciutadania en general (32,4%) i a la pròpia organització (28,9%).
- **Pressupostàriament, les més dotades són les dirigides a grups de persones (aglutinen 155 milions d'€ i el 89,3% del pressupost).** Les dirigides a la pròpia

**organització, suposen tan sols un 0,5% del pressupost d'accions.** Això s'explica perquè la majoria d'aquestes accions són petits estudis, diagnòstics i plans de transformació interna amb poca despesa o bé amb despesa en personal ja coberta mitjançant Capítol 1.

#### *Despesa de les accions per la igualtat*

- El pressupost **assignat a les accions per la igualtat és de 174,4 milions d'euros, que és el més gran recollit fins ara a través de l'anàlisi d'impacte de gènere del pressupost.**
- Un 78,8% de les accions per la igualtat compten amb un pressupost assignat. Tot i això, caldria avançar per tal de millorar aquesta proporció, ja que l'assignació de despesa a les actuacions és una garantia més de que aquestes es duran a terme.

#### *Accions directes i indirectes*

- **La majoria de les accions per la igualtat (el 69,7%) tenen incidència directa en les desigualtats de gènere,** i aquestes concentren un 12,3% del pressupost de les accions. Aquesta tendència és la que s'havia recollit sempre, excepte l'any 2021. Les accions d'incidència indirecta representen enguany el 30,3% en nombre i el 87,7% en pressupost.



# 7

## Recomanacions

---

Amb la fita d'assolir un pressupost plenament transformador de desigualtats, en aquest capítol es plantegen un seguit de recomanacions.

### 7.1 Recomanacions per a la millora de l'impacte de gènere de la despesa de personal

---

Per tal que la despesa de personal de l'Ajuntament sigui transformadora de desigualtats, es considera imprescindible donar continuïtat a la implementació de les actuacions que, amb l'objectiu de reduir la bretxa salarial de gènere, ja s'han planificat i iniciat en el marc del III Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2020-2023. En aquest sentit, el pla contempla, per un costat, la incorporació de la perspectiva de gènere en la valoració de llocs de treball, per tal d'identificar factors presents en les diferents àrees d'activitat i, en concret, les específicament amb més presència de dones (atenció directa a usuaris/es, tipologia de serveis, distribució de l'horari, etc.), la revaloració de les quals contribuirà a la reducció de la bretxa salarial de gènere i a una ponderació adient d'aquests factors de valoració.

A més, el pla també preveu la lluita contra la segregació ocupacional, horitzontal i vertical, i la distribució més paritària en les diverses categories municipals i específicament respecte les categories més masculinitzades.

Totes aquestes actuacions han de generar un impacte sobre la bretxa i, per això, també es fixa la necessitat de dotar l'Ajuntament d'un sistema d'indicadors que informin sobre aquests efectes i la tendència de la bretxa. En aquest sentit, és vital disposar dels resultats del registre retributiu i també de l'auditoria salarial que estableix el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

### 7.2 Recomanacions per a la millora de l'impacte de gènere dels Capítols 2 i 4

---

Sent aquesta la cinquena edició de l'anàlisi pressupostària, el camí transcorregut ens acosta a algunes reflexions que podrien millorar l'anàlisi que es fa i, en conseqüència, l'impacte real del pressupost municipal.

- a) Ja fa algunes edicions que es treballa per incorporar més programes pertanyents als **eixos de Ciutat de Drets i de Barris propers i sostenibles. Aquests dos eixos són aquells que l'anàlisi en retorna uns resultats més negatius.** Els tres

programes reproductors i els tres que no es poden valorar es troben en aquests eixos que, a la vegada, són els que aglutinen més programes i on més s'ha orientat aquest informe en els darrers anys. A més, a l'**eix de Barris propers i sostenibles**, la proporció dels programes transformadors és superior al percentatge que els seus programes representen en pressupost. És a dir, **els programes amb millor impacte de gènere no són els programes amb un pressupost més gran dins el seu àmbit**. Amb tot, les diferències no són gaire grans en els dos indicadors presentats –nombre de programes reproductors i proporció pressupostària–, per bé que apunten a una mateixa idea: **cal seguir aprofundint en els eixos de Ciutat de drets i de Barris propers i sostenibles**.

És assumible que alguns **programes recentment incorporats a l'anàlisi d'impacte de gènere pressupostari triguen més temps a reorientar-se i esdevenir transformadors de desigualtats**, tot i que hi ha una part significativa de programes que aquest any s'analitzaven per primera vegada que són transformadors de desigualtats. Al mateix temps l'Ajuntament s'està dotant de Mesures de govern, guies, decrets i instruccions, especialment en les àrees d'espai urbà o equipaments, de manera que s'espera que **en l'aplicació d'aquests recursos, alguns programes pressupostaris veuran modificada la seva orientació** i obtindran millors qualificacions d'impacte de gènere. Però insistim en la necessitat d'observar i intervenir en els programes d'aquests eixos, ja que en clau pressupostària, són especialment rellevants, doncs entre els dos eixos, sumen més del 90% del pressupost analitzat.

- b) Per altra banda, pel que fa al procés, **analitzar el pressupost previst en lloc de l'executat és clau a l'hora d'incidir en el disseny de les polítiques**, especialment quan la discussió pressupostària és un moment determinant en l'agenda política, que sovint transcendeix els límits d'allò institucional i és també present en l'esfera mediàtica i social. Tanmateix **aquesta estratègia necessita d'algun complement que auditi si les despeses compromeses s'executen realment**. Aquest complement pot prendre formes institucionals fent un informe paral·lel al present, però en relació amb l'execució pressupostària; o retornant els resultats de l'anàlisi a les persones responsables del desplegament pressupostari de cada àmbit a fi d'acompanyar-les en els compromisos adquirits; o bé, fora del propi marc institucional, donant veu i posant-se a disposició d'entitats feministes interessades en la vigilància de l'execució del pressupost.

En qualsevol cas, alguna d'aquestes formes ajudaria a **prevenir l'estratègia d'alguns programes de repetir la mateixa acció en diferents cicles pressupostaris, sense arribar-la a executar mai**. Aquestes situacions s'han donat segurament responent al propi dinamisme del pressupost i a la necessitat de redirigir fons per a situacions emergents (com per exemple la COVID-19), però fins i tot en aquestes circumstàncies extraordinàries la lectura feminista **fa pertinent preguntar-se quines són les polítiques que es deixen de banda en primer lloc quan la situació requereix una reestructuració de la despesa**. També pot ser que aquesta estratègia respongui a la voluntat de fer determinades polítiques però la dificultat de desplegar-les. En aquest cas, caldrà que **els programes que**

**adquireixen els compromisos gaudeixin de l'assessorament i acompanyament pertinents** per aconseguir dur a terme les accions de transformació previstes.

Fins i tot fer canvis en el circuit d'entrega i complementació de fitxes pot ser d'ajuda a l'hora d'augmentar el control en l'emplenament de les fitxes. En algunes ocasions s'entreguen les fitxes juntes -les genèriques i les de gènere- a la Direcció de Pressupostos, i en altres s'entreguen per separat -les genèriques a la Direcció de Pressupostos i les de gènere a la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps. **Aquesta fragmentació de la informació, sovint inevitable donada la complexitat i urgència a l'hora de facilitar la informació per part dels programes, pot jugar en contra de l'autoexigència o fomentar l'error** amb quantitats fora de l'abast pressupostari del programa.

- c) Per últim, la mirada comparativa dels resultats del anys anteriors conclou que **si bé des de 2018, més del 70% dels programes preveuen actuacions per la igualtat amb pressupost, aquesta dada no ha augmentat** ni progressivament ni de forma sostinguda al llarg dels anys. Aquesta dada és la única que no mostra una tendència a l'alça o positiva de totes les lectures que s'han fet i que, per tant, ha d'ocupar l'atenció d'aquesta anàlisi.

En aquest sentit, es pensa que **el compliment de la disposició addicional del Reglament per l'Equitat de Gènere, que obliga a assolir una despesa del 5% de les despeses corrents del pressupost, pot ser un motor per a fer accions i pressupostar-ne un import.** Així, quan finalment s'obtingui el sistema de càlcul urgirà que l'aplicació contempli una estratègia d'incentiu fragmentada per cada programa. És a dir, no s'assolirà el 5% per si sol, sinó que caldrà que cada programa faci una aportació particular que de forma agregada assoleixi la fita.

En el terreny particular, sobre la base de la informació presentada a les fitxes de programa, a continuació es presenta un recull de recomanacions **per aquells programes** en els que s'ha detectat que caldria millorar el seu impacte de gènere.

**Taula 48. Recomanacions per als programes de despesa**

Programa, per eixos del PJG	Recomanacions
<b>Canvi institucional</b>	
Estadístiques i estudis municipals	Més enllà de segregar les enquestes per sexe, que ja es du a terme de forma sistemàtica, caldria incloure sempre informes de resultats amb els encreuaments per sexe i millorar la incorporació de la perspectiva de gènere a les enquestes, a partir de la introducció de preguntes que tinguin en compte els rols de gènere.
<b>Economia per la vida i organització dels temps</b>	
Foment creixement econòmic i sectors estratègics	Millorar la recopilació d'indicadors significatius. Preveure el desenvolupament de mesures correctores específiques a partir dels estudis que es duguin a terme el 2022.

Serveis Socials bàsics	Serveis socials i els programes que hi estan vinculats representen un repte en el seu seguiment en tant que cada vegada són més els serveis que depenen directament de l'Institut Municipal de Serveis Socials. Aquesta distància respecte l'organització matriu que redacta el pressupost presenta un repte per a l'obtenció d'informació. Tanmateix, enguany s'han aconseguit algunes dades que en anteriors edicions s'havien perdut i s'han establert les condicions per millorar clarament l'obtenció de la resta d'indicadors de cara a la propera edició.
<b>Ciutat de drets</b>	
Arts escèniques i música	La fitxa no explicita cap desigualtat de gènere en un àmbit tant complert com són les arts escèniques, on la presència d'homes i dones, els recursos als que poden accedir, la seva participació i la reproducció de normes i valors són, tots ells, aspectes rellevants on poden existir diferències. Els indicadors que ofereix no donen comptes de les desigualtats i l'actuació que proposen és simplement el pressupost d'aquelles obres dirigides o escrites per dones. Aquesta actuació és pertinent, però al no ser acompanyada d'indicadors que mostrin una millora i, especialment, al no integrar-se dins una lectura estratègica de les desigualtats, no sembla ser suficient per considerar que aquest programa no reproduïx les desigualtats de partida.
Biblioteques	El programa planteja molt bones actuacions i té una anàlisi suficient per ser considerat transformador. Tanmateix el pressupost que dedica a les accions per contribuir a la igualtat, per bé que transformadores, compten amb un pressupost que representa una fracció del pressupost general de Biblioteques. Amb tot, és un programa que clarament redueix les desigualtats de gènere i és un àmbit amb una alta participació de dones.
Promoció i foment de l'esport	El programa analitza la desigualtat de gènere amb precisió i programa actuacions transformadores en aquest àmbit, però enguany, que comparteix fitxa amb els grans esdeveniments esportius, cal que segueixi treballant aquesta altra pota, ja que els indicadors mostren una desigualtat flagrant entre dones i homes, amb especial pes pressupostari. Calen actuacions que corregeixin aquesta desigualtat en els grans esdeveniments esportius.
Festes i actes populars	Caldria millorar la diagnosi de l'àmbit, incloure indicadors desagregats per sexe, consignar pressupost a les accions orientades a la igualtat que ja s'estiguin duent a terme i preveure'n de noves en funció de la diagnosi.
Formació d'adults	Incorporar la perspectiva de gènere i la coeducació en el disseny i implementació de les polítiques i accions educatives i formatives. Analitzar les campanyes informatives o de divulgació del servei, en relació a l'orientació a dones i homes.
Memòria històrica	Concretar més i millor les actuacions previstes, assignant-hi pressupost. Així mateix, caldria proveir indicadors com, per exemple, el % de noves incorporacions de dones en el nomenclàtor, o el número d'exposicions o taules que incorporin la perspectiva de gènere i visibilitzin a les dones.
Promoció i gestió d'habitatge de protecció pública	Millorar la diagnosi a partir de l'estudi habitatge i gènere que s'està acabant i concretar propostes de millora que sorgeixin d'aquest en relació als serveis i polítiques d'habitatge. Millorar en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de l'habitatge d'emergència social.

Ensenyaments musicals Millorar la diagnosi obtenint dades segregades per sexe de matrícula als diversos instruments musicals i plantejar actuacions en línia coeducativa.

### Barris propers i sostenibles

Abastament de les aigües La fitxa de memòria de programa no incorpora una diagnosi de les desigualtats de gènere en el seu àmbit, sinó que es centra en l'estructura organitzativa que gestiona l'abastament d'aigües. En canvi, des de la perspectiva de gènere es considera rellevant la cobertura de les fonts a la trama urbana, saber si aquestes estan adaptades a totes les persones, inclosos infants i tenir un coneixement de quantes estan obertes. Potencialment té vinculació amb les cures i els sistemes caminables. En conseqüència, es considera que la mirada podria ser molt més profunda en quant a la perspectiva de gènere. Igualment en l'estructura organitzativa pròpia no s'aporta una anàlisi gaire profunda, sense explicitar indicadors clau de la desigualtat com, per exemple, la bretxa salarial.

Cal tenir present que aquest és un programa de nova incorporació a l'anàlisi i que, a més, no havia estat seleccionat inicialment. Pel que la pròpia predisposició del programa a ser avaluat, juntament amb l'acompanyament que se li farà a partir d'ara, seran eines clau per a la millora de qualificació en les properes edicions.

Educació ambiental Tot i que realitza una diagnosi de gènere i incorpora aquesta mirada en la seva estratègia, no disposa de pressupost específic per poder desenvolupar actuacions concretes. Tanmateix, es considera oportú que els recursos destinats a l'Assistència i assessorament tècnic al Departament d'Acció Climàtica i Territori, incorporin clàusules de gènere en la contractació.

Redacció de projectes-  
execució d'obres El programa aplica els principis de la transversalitat de gènere en el disseny dels projectes d'urbanització, però té dificultats a l'hora de reportar la seva incidència en termes d'indicadors. És necessària una trobada per abordar col·lectivament com ha de ser l'acompanyament a aquest programa per a que pugui aplicar millor la perspectiva de gènere i visibilitzar-la més.

Sanejament xarxa de clavegueram La fitxa de memòria de programa no incorpora una diagnosi de les desigualtats de gènere en el seu àmbit, sinó que es centra en l'estructura organitzativa que gestiona l'abastament d'aigües. Com que el sanejament d'aigües no es considera especialment rellevant en relació a les desigualtats de gènere en el seu desplegament en sí, s'entén que abordar l'organització que el gestiona és suficient per aquest anàlisi. Ens consta que s'està treballant en la millora i aprofundiment d'aquesta anàlisi interna, pel que la propera edició el programa tindrà més eines per reportar el seu impacte de gènere.



Aquest informe ha estat elaborat per l'equip de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps de la Gerència Municipal.

Barcelona, 15 de desembre de 2022

Vist i plau,

**Mar Camarasa Casals**

Tècnica

Cap  
Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps  
Gerència Municipal

**Sonia Ruiz García**

Directora

Cap  
Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps  
Gerència Municipal

**Blai Martí Plademunt**

Tècnic

Cap  
Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps  
Gerència Municipal

**Estel Crusellas Tura**

Tècnica

Cap  
Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps  
Gerència Municipal



# 8

## Annexos

---

## 8.1 Annex I. Procés i metodologia

---

Com s'ha apuntat anteriorment, aquest és el cinquè informe d'impacte de gènere del pressupost que es realitza a l'Ajuntament de Barcelona. Malgrat que ens trobem en un moment d'ebullició de les teories i les pràctiques d'anàlisi de gènere del pressupost, la disciplina que estudia l'impacte de gènere als pressupostos no té extens recorregut acadèmic i hi ha certa escassetat de referents d'anàlisi aplicats. No obstant això, el treball realitzat des de 2015 ha permès testejar i afinar la metodologia i el procés de treball que se segueix actualment i que pot ser susceptible de noves modificacions i millores.

En aquest annex es descriu, en primer lloc, alguns elements importants del procés de treball seguit per dur a terme l'anàlisi. A continuació, es presenta la metodologia utilitzada per l'anàlisi de la despesa de personal. En tercer lloc, es planteja la metodologia d'anàlisi dels Capítols 2 i 4 de despesa. Finalment, es presenten algunes propostes de millora metodològica.

### 8.1.1 Procés de treball

#### *Agents implicats*

L'informe d'impacte de gènere dels pressupostos uneix dues vessants institucionals que fins fa pocs anys estaven força allunyades en l'organització municipal: **la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps i la Direcció de Pressupostos i Política Fiscal**. Aquests dos òrgans, al llarg dels 7 últims anys **han treballat conjuntament per integrar el gènere en el procés de pressupostació**. Aquest treball conjunt es concreta, d'una banda, en la convocatòria de reunions del grup interdepartamental de coordinació creat el 2016 (amb la participació com a grup motor, de la Direcció de Planificació Estratègica i Fiscalitat, de l'antiga Regidoria de Feminismes i LGTBI (actualment, Tinença de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI) i de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps). I, de l'altra, en la realització de reunions de treball periòdiques entre els equips de pressupostos i de transversalitat de gènere, per organitzar el procés de treball i millorar les eines que s'utilitzen.

A més, fruit de les recomanacions que van sorgir de l'Informe d'impacte de gènere del pressupost 2018, la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps i la Direcció de Pressupostos i Política Fiscal de l'Ajuntament de Barcelona van constituir el 2018, la **Taula de Pressupostos amb Perspectiva de Gènere**. Es tracta d'una taula amb la participació de l'Ajuntament de Barcelona i representants de la societat civil organitzada i de l'acadèmia. Els objectius d'aquesta taula, que es convoca biennalment, són compartir el contingut, finalitat i resultats dels projectes de pressupostos amb perspectiva de gènere de l'Ajuntament de Barcelona; rendir comptes a la ciutadania, pel que fa a la transparència del grau d'equitat de gènere del pressupost municipal; contrastar els objectius i metodologies, amb el coneixement capdavanter d'entre aquelles persones o col·lectius orientats a les polítiques d'igualtat de gènere en els àmbits acadèmic, professional o activista; aprendre de manera continuada noves estratègies d'abordatge i noves ambicions que emergeixin dels moviments socials i societat civil organitzada i millorar en la divulgació dels resultats a la ciutadania, mitjançant eines tecnològiques 3.0.



### *Selecció dels capítols de despesa inclosos en l'anàlisi*

Les despeses d'un pressupost públic es classifiquen en tres tipus: despeses corrents, d'inversió i financeres que, al seu torn, estan dividides en diversos Capítols. Els Capítols de despesa corrents (els 5 primers) són els que representen la part més gran del pressupost de l'administració i es consideren imprescindibles per al normal funcionament d'aquesta. Així doncs, l'anàlisi d'impacte de gènere, un any més, es centra en aquest tipus de despesa.

D'entre els Capítols de despeses corrents s'han seleccionat els Capítols més rellevants, que són el de **Despeses de Personal (Capítol 1)**, que fa referència a allò que es gasta en el conjunt de persones treballadores municipals contractades de forma directa; el de **Despeses de Béns Corrents i Serveis (Capítol 2)**, que es refereix a la compra de béns o la contractació de serveis que no signifiquin un increment de capital o del patrimoni públic; i per últim, el de **Transferències Corrents (Capítol 4)**, que preveu les transferències a altres entitats i les subvencions i ajuts. Entre aquests tres Capítols es computa la despesa de tot el personal contractat de forma directa o indirecta i, en total, sumen 2.449.682.644,77 € milions d'euros, que representen un 96,84% del les despeses corrents del Pressupost 2022 de l'Ajuntament.

### *Trobades bilaterals amb responsables dels programes pressupostaris*

En les primeres edicions d'anàlisi d'impacte de gènere del pressupost es van realitzar trobades bilaterals de personal de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps amb cada una de les persones responsables dels programes per tal d'acompanyar en l'omplerta de la fitxa pressupostària de gènere. En el context actual, encara marcat per la crisi sanitària de la Covid-19 i el treball a distància, aquestes trobades enguany no s'han dut a terme. Tot i així, s'han realitzat diverses trucades telefòniques de treball així com correus a diferents programes per tal d'acompanyar en el procés d'omplerta o de millora de la informació de les fitxes de gènere.

Aquests contactes generen un aprenentatge clau per al projecte de pressupostos amb perspectiva de gènere, ja que des dels programes es comprèn millor què implica tenir en compte la perspectiva de gènere en el procés pressupostari, i per la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps esdevenen una font d'informació molt valuosa a l'hora de fer l'anàlisi.

## **8.1.2 Metodologia d'anàlisi de la despesa de personal**

### ***Informació analitzada***

Una part important de l'anàlisi pressupostari amb perspectiva de gènere es centra en la despesa que l'Ajuntament de Barcelona, els seus OOAA i les seves EPEs destinen a personal. Aquesta partida pressupostària està, majoritàriament, englobada dins del Capítol 1 del pressupost municipal i també en les transferències corrents incloses al Capítol 4.

### ***Límits de l'anàlisi***

Cal tenir en compte que al Capítol 1 i al Capítol 4 no s'hi troba ubicat tot el global de les despeses de tot el personal que treballa per l'Ajuntament de Barcelona. Així, si bé hi ha imputades les despeses de personal funcionari, laboral i polític, i del personal dels OOAA i

les EPEs, no es situen aquí les despeses de totes aquelles persones que treballen per l'Ajuntament de manera externalitzada. El cost d'aquest personal es troba emmarcat en els Capítols 2 dels programes de despesa dels serveis pels quals treballen.

Per tant, a l'anàlisi de la despesa de personal es fa una revisió del pressupost destinat a personal intern, però no a l'extern.

Per això, tenint presents aquestes consideracions, es va iniciar una prova pilot per a incorporar a l'anàlisi global la despesa municipal destinada a personal extern. En aquest sentit es va seleccionar la partida del servei de neteja de la via pública.

Amb tot, en el moment d'elaboració aquest treball encara es troba en desenvolupament i queda pendent la seva incorporació a futur, afegint-hi un altre servei amb una elevada importància des de la perspectiva de gènere: el Servei d'Atenció Domiciliària (SAD).

### **Fonts d'informació**

L'anàlisi de la despesa de personal s'ha fet a través de:

a) L'explotació de **dades facilitades per la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu referents a:**

1. Pressupost inicial de Capítol 1: salaris i complements salarials.
2. Pressupost inicial de personal de cada un dels OA i les EPEs.

b) Els **resultats** obtinguts en el marc de l'**estudi "Càlcul de la Bretxa Salarial 2017"** dut a terme per la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu en el marc del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona.

### **Objectiu de l'anàlisi**

L'objectiu de l'anàlisi de la despesa de personal amb perspectiva de gènere és donar resposta a aquesta pregunta:

- **El pressupost que es destina al personal de l'Ajuntament, els seus OOAA i les seves EPEs transforma o reproduceix les desigualtats de gènere i, per tant, té un impacte de gènere positiu o negatiu?**

Per a fer-ho s'han emprat les següents línies de treball:

- **Anàlisi de la despesa que es destina a homes i dones.**
- **Anàlisi de les diferències salarials entre dones i homes utilitzant com a eina analítica la bretxa salarial.**

### **Consideracions específiques sobre les dades analitzades**

A continuació es plantegen algunes consideracions que són importants pel que fa a les dades analitzades:

- Les dades comprenen el període temporal de l'any **2021**, i són dades reals dels nou primers mesos de l'any (de gener a setembre) i dades projectades dels darrers 3 mesos (d'octubre a desembre).

Aquesta temporalitat, any 2021, és diferent de la resta de l'informe, en el qual l'anàlisi es correspon al pressupost de l'any 2022 (en l'exercici pressupostari, el que es pressuposta és la previsió de despesa de l'Ajuntament per l'any següent). Però en el cas de la despesa de personal no es treballa en base a la projecció dels salaris de l'any 2022, sinó que es treballa amb les dades més reals possibles, i per això es disposa de dades reals de 9 mesos i dades projectades de només 3 mesos.

- Dins del personal de l'Ajuntament hi conviuen dos col·lectius diferenciats, tant pel que fa a la seva composició, com pel que fa al gaudi d'algunes avantatges retributives. **Per una banda, trobem el personal laboral i funcionari en general i, per l'altra, el personal que pertany als cossos uniformats de l'Ajuntament. És a dir, a la Guàrdia Urbana de Barcelona (GUB) i als Serveis de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvament (SPEIS).** Tant la GUB com SPEIS són col·lectius molt masculinitzats. Concretament, el 2018 les dones suposaven un 12,4% del total de la GUB i un 1,1% del total de SPEIS<sup>33</sup>. A la vegada, reben complements salarials específics que no perceben altres col·lectius de l'Ajuntament. És per aquestes dues raons que, quan s'ha pogut, s'han aportat dades separant GUB i SPEIS de la resta de col·lectius.
- L'anàlisi la despesa de personal amb perspectiva de gènere es centra en dos aspectes diferenciats: per una banda, s'estudia la distribució de despesa i, per altra banda, la bretxa salarial per raó de gènere que es deriva d'aquesta despesa.
  - Pel que fa a la **despesa**, l'anàlisi és global: s'examina la quantitat d'euros destinats als homes i a les dones dins l'organització.
  - Pel que fa a l'anàlisi de **bretxa**, aquesta es realitzà a partir de l'anàlisi de les retribucions del personal dividides en 3 capes. La primera de les capes, CAPA 0, eren les retribucions base. La CAPA 1 estava integrada per la capa 0 més les retribucions personals menys el retall de les pagues extraordinàries, sempre tenint en compte la jornada laboral complerta. Per aquesta raó, es tractava d'una capa teòrica ja que no tenia en compte si el treballador o treballadora feia un altre tipus de jornada que no fos la complerta. La CAPA 2 era la capa 1 amb la deducció, o no, segons la jornada laboral del treballador i treballadora. Aquí, doncs, s'incorporava el factor temps de treball.
  - En aquest marc, cal tenir en compte la xifra de la bretxa salarial sorgeix del percentatge calculat a partir de la diferència entre la retribució bruta mitjana anual dels homes i de les dones dividits entre la retribució bruta mitjana anual dels homes:

$$\text{Bretxa salarial de gènere} = \frac{(\text{Mitjana salarial masculina} - \text{Mitjana salarial femenina})}{\text{Mitjana salarial masculina}} \times 100$$

<sup>33</sup> Segons la diagnosi del III Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones 2020-2023 de l'Ajuntament de Barcelona.

### 8.1.3 Metodologia d'anàlisi dels Capítols 2 i 4

La metodologia per dur a terme l'anàlisi dels Capítols de béns corrents i serveis i de transferències corrents s'ha dut a terme a través dels programes de despesa.

Com s'ha mencionat anteriorment, un programa pressupostari està integrat per un conjunt de béns, serveis i actuacions amb assignació pressupostària que dona resposta a uns objectius polítics establerts. Els programes són els "calaixos" de despesa des d'on es financen polítiques públiques. En el cas de l'Ajuntament de Barcelona, els programes pressupostaris responen a línies estratègiques del Programa d'Actuació Municipal (PAM), i des de l'any passat, també als Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).

L'avaluació de l'impacte de gènere del pressupost a l'Ajuntament de Barcelona ha seguit els següents passos: la selecció dels programes pressupostaris a analitzar, la distribució i recollida de les fitxes de programa que tenien activada (o han activat voluntàriament) la pestanya amb perspectiva de gènere, la identificació, descripció i vinculació dels programes de despesa amb els objectius del II Pla per la Justícia de Gènere (2021-2025), l'anàlisi de l'impacte de gènere dels programes de despesa, la valoració global de l'impacte de gènere dels programes. I, per últim, l'anàlisi d'impacte de gènere del pressupost global.

#### *Pas 1. Selecció de programes pertinents al gènere*

A causa del considerable volum pressupostari de l'Ajuntament de Barcelona, i amb uns recursos d'anàlisi determinats, l'anàlisi d'impacte de gènere del pressupost, com s'ha apuntat anteriorment, no es du a terme per a tots els programes de despesa, sinó que aquests s'han prioritzat i progressivament es va ampliant el nombre de programes analitzats<sup>34</sup>. La **selecció inicial de programes** s'ha fet, principalment, a partir d'una valoració d'aquells que poden tenir una **incidència més gran en les condicions d'existència de dones i homes i en les desigualtats de gènere**. I complementàriament, de la presa en consideració tant de la seva **dotació pressupostària** com d'altres aspectes estratègics.

Així doncs, el primer criteri usat per a la priorització es basa en identificar aquells programes amb major pertinença de gènere, d'acord amb els següents elements:

- A. En quin grau el programa incideix en les condicions de vida de les dones i els homes.
- B. En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes.

Per cada programa, s'ha assignat un valor entre 1 i 3 (on 1 és baix i 3, alt) a A i B. Els que obtenen valors finals més alts són els que tenen una pertinença més gran al gènere i, per tant, s'analitzen de forma prioritària.

De forma paral·lela, s'ha tingut en compte el volum pressupostari dels programes més pertinents, prioritzant aquells amb més dotació pressupostària.

---

<sup>34</sup> L'any 2017 es van seleccionar 35 programes i se'n van analitzar 20. El 2018 se'n van seleccionar i analitzar 30. El 2020 s'havia ampliat en la selecció, però com que hi havia l'opció d'afegir-se voluntàriament a l'anàlisi de gènere, finalment se'n van analitzar 37, a través de 55 fitxes de programa. El 2021 se'n van analitzar 32 a través de 34 fitxes. I aquest any se n'han analitzat 47 a través de 49 fitxes.

Així mateix, també s'incorporen altres programes que s'han seleccionat pel seu interès estratègic. És el cas del programa de Neteja, al que es convida a incorporar-hi la perspectiva de gènere des de la Mesura de Govern d'Urbanisme amb Perspectiva de Gènere.

## *Pas 2. Distribució i recollida de les fitxes de programa pressupostari amb perspectiva de gènere*

Com ja s'ha apuntat, l'anàlisi d'impacte de gènere del pressupost s'ha portat a terme a través dels programes de despesa.

En el procés d'elaboració del pressupost municipal, anualment s'envia una fitxa de pressupost executiu (anomenada memòria de programa) a cada responsable d'un programa de despesa que, com s'ha comentat, poden correspondre a diversos orgànics. Els programes, a través de l'omplerta de la memòria de programa sintetitzen l'estratègia associada i els resultats esperats en relació als recursos que se li han assignat. Així, hi detallen com preveuen distribuir la seva despesa i resumeixen l'activitat prevista (objectius polítics als quals responen, accions i productes, pressupost assignat, indicadors, etcètera). Un dels camps d'aquesta memòria fa referència a si el programa s'analitza o es pot analitzar des de la perspectiva de gènere. En els casos en què es respon afirmativament, s'obre una altra pestanya al propi document, anomenada "**fitxa de pressupost amb perspectiva de gènere**". Aquesta fitxa replica l'estructura de la memòria de programa estàndard però incorpora el gènere com a fil conductor. Els programes seleccionats i aquells addicionals que han indicat que es poden analitzar des de la perspectiva de gènere, doncs, han omplert la fitxa genèrica i la fitxa de gènere.

La fitxa amb perspectiva de gènere conté els mòduls que es presenten a continuació:

- **Informació descriptiva del programa amb perspectiva de gènere.**
- **El programa contempla el gènere?** Aquest bloc vol identificar breument a quines desigualtats de gènere ha de fer front el programa i quins aspectes està treballant per tal de fomentar l'equitat. Sempre dins l'àmbit d'incidència del programa, es valora si es considera l'existència de diferències (i necessitats) entre homes i dones, i si aquestes generen desigualtats. També es valora si s'està treballant en aquest sentit o si hi ha una voluntat explícita per a fer-ho i incidir-hi.
- **Quines accions es prendran per fomentar la igualtat? I amb quin pressupost?** Aquest bloc té per objectiu recollir les accions desenvolupades en el marc del programa, amb pressupost assignat, i que tinguin una incidència en el foment de l'equitat o bé en la visibilització de les desigualtats de gènere.  
D'entre les polítiques contingudes al programa, es recullen aquí les accions generals o específiques que fomentin la igualtat de gènere. En alguns casos les accions estan directament adreçades a la igualtat o tenen per objectiu les dones. En altres, la connexió amb la igualtat de gènere és indirecta, i les accions estan destinades, per exemple, a alliberar les dones d'algunes càrregues socialment assignades (la cura) o estan orientades a revertir l'imaginari de rols i estereotips de gènere.  
Es demana indicar el pressupost específic assignat a cada acció. En el supòsit de no dedicar recursos a accions implícitament o explícita destinades a la igualtat, es poden llistar encara que no s'hi destinin recursos.
- **Quins indicadors mostren la tendència a la igualtat?** Aquest bloc pretén recollir els indicadors amb perspectiva de gènere del programa que informin en termes



generals sobre el seu impacte en la població diana o al territori, el volum d'accions anuals, etcètera. O, concretament, sobre resultats d'algunes de les accions plantejades en el bloc anterior.

- **Espai per a possibles observacions.**

### Fitxa de programa de despesa amb perspectiva de gènere

PRESSUPOST AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE		PRESSUPOST 2021		Ajuntament de Barcelona	
PRESSUPOST PER PROGRAMES - IMPACTE DE GÈNERE					
Exercici	2021				
Versió	VPIG				
Programa					
Orgànic					
Pertinença de gènere del programa					
A - En quin grau el programa incideix en les condicions de vida de dones i homes (valoració de 0 a 3)					
B - En quin grau el programa incideix en les desigualtats entre dones i homes (valoració de 0 a 3)					
Presentació					
Aquesta fitxa de memòria de programa és l'eina per a incloure la perspectiva de gènere al disseny pressupostari de la ciutat. Aquesta iniciativa ha seleccionat 31 programes especialment pertinents a les desigualtats de gènere per tal d'estudiar-ne l'impacte. El present programa és un dels seleccionats i la seva fitxa d'impacte de gènere és complementària a la fitxa ordinària: cal retornar-la juntament amb l'altra, mitjançant el mateix procés operatiu. A la fitxa es demana emplenar tres camps iguals que els de la fitxa ordinària, però en aquesta ocasió, en relació al gènere: la descripció, les accions/decisions i els indicadors. Sota cada mòdul trobaràs alguns comentaris guia que et poden ser d'ajut per a emplenar la informació. A continuació trobareu un enllaç a una guia de suport per a emplenar aquesta fitxa. Us pot ser d'ajut per a tenir una perspectiva de gènere del teu programa. En cas de tenir dubtes, si us plau, posa't en contacte amb el 934132973 o <a href="mailto:pressupost_genero@bcn.cat">pressupost_genero@bcn.cat</a> . Moltes gràcies per la teua col·laboració.					
Guia de suport per emplenar aquesta fitxa --> <a href="http://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/guia.pdf">http://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/guia.pdf</a>					
Ex					
Descripció breu de com el programa contribueix a la igualtat de gènere					
[Guia] Donat l'àmbit d'actuació del programa, es tenen en compte les experiències diferents entre homes i dones? Es considera que existeixen desigualtats entre homes i dones? El programa promou l'eliminació d'aquestes desigualtats?					
Accions i decisions preses per a contribuir a la igualtat de gènere pel Pressupost (i pressupost assignat)					
Accions/Decisions					Pressupost assignat
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
[Guia] Mitjançant quines accions i decisions es persegueix reduir les desigualtats entre homes i dones? Quin pressupost es destina a aquestes accions igualadores?: Hi ha accions que malgrat no estiguin directament orientades a la igualtat, si que destinen parcialment recursos a la igualtat? Quines són i quants recursos d'aquestes es destinen a igualtat?					
Indicadors del programa amb perspectiva de gènere					
Indicador	Unitat de mesura	Dada segregada en cas que l'indicador ho demani. Altrement	Valor real 2019	Valor previst 2020	Valor previst
1			Valor real	Valor previst	Valor previst
2					
3					
4					
5					
6					
[Guia] L'objectiu d'aquest mòdul és visibilitzar, amb indicadors, les diferències i desigualtats de gènere en l'àmbit del programa. També, que els indicadors mostrin com les actuacions definides milloren els resultats anteriors. Aquests indicadors s'han proposat de manera compartida amb les persones referents del programa.					
Observacions					
[Guia] Aquesta fitxa d'impacte de gènere de memòria de programa està en permanent fase de revisió. Conté millores derivades d'edicions anteriors, però els teus comentaris ens poden servir per a fer-la més útil. Si ens vols fer arribar observacions sobre dificultats o límits per a emplenar la fitxa i reflectir-hi els objectius del programa, pots fer servir aquest espai.					

### *Pas 3. Identificació, descripció i vinculació dels programes de despesa amb els objectius del II Pla per la Justícia de Gènere (2021-2025)*

A partir de la selecció de programes, aquests s'han descrit breument per tal de tenir una fotografia global dels que són objecte de l'anàlisi, conèixer el seu àmbit d'incidència, el seu pressupost i els objectius de gènere als que donen resposta.

### *Pas 4. Anàlisi de l'impacte de gènere dels programes de despesa*

Per dur a terme l'anàlisi, per cada programa de despesa es porta a terme l'estudi de tres elements: el diagnòstic de gènere, l'anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere i la previsió de resultats. Aquestes es realitzen a partir de l'estudi dels aspectes indicats a la taula següent, mitjançant les fonts d'informació assenyalades.

**Taula 49. Fons d'informació utilitzades.**

	<b>FONTS D'INFORMACIÓ UTILITZADES</b>
<b>Pas 4.1. Diagnòstic sobre l'àmbit d'actuació</b> 4.1.A: Presència de dones i homes 4.1.B: Accés a recursos 4.1.C: Participació en la presa de decisions 4.1.D: Normes socials i valors	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estadística.</li><li>• Diagnòstic extretes del pla de gènere de la institució o d'altres plans i programes rellevants.</li></ul>
<b>Pas 4.2. Incorporació de la perspectiva de gènere</b> 4.2.A: Visibilització de diferències 4.2.B: Visibilització de desigualtats 4.2.C: Propostes d'actuació amb pressupost	<ul style="list-style-type: none"><li>• Memòria del programa de despesa amb perspectiva de gènere.</li><li>• Contactes amb responsables de programes de despesa.</li></ul>
<b>Pas 4.3. Previsió de resultats</b> 4.3.A: Presència de dones i homes 4.3.B: Accés a recursos 4.3.C: Participació en la presa de decisions 4.3.D: Normes socials i valors 4.3.E: Es contribueix als objectius del pla?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Memòria del programa de despesa amb perspectiva de gènere.</li><li>• Contactes amb responsables de programes de despesa.</li></ul>

### *Pas 5. Valoració global de l'impacte de gènere dels programes*

Un cop analitzats els programes individualment, es fa la valoració global de l'impacte de gènere dels programes de despesa, **a fi de determinar** si incideixen en l'eliminació de les desigualtats de gènere, és a dir, **si són reproductors o transformadors de desigualtats**. Aquesta valoració es realitza seguint la **taula de verificació** següent:

Taula 50. Taula de verificació de l'impacte de gènere.

	VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE			
	Reproductor de desigualtats		Transformador de desigualtats	
	Molt negatiu	Lleugerament negatiu	Lleugerament positiu	Molt positiu
<b>Pas 4.1. Diagnòstic sobre l'àmbit d'actuació</b>				
<b>Pas 4.2. Incorporació de la perspectiva de gènere</b>				
4.2.A: Visibilització de diferències		●	●	●
4.2.B: Visibilització de desigualtats				●
4.2.C: Propostes d'actuació amb pressupost			●	●
<b>Pas 4.3. Previsió de resultats</b>				●
4.3.A: Presència de dones i homes				Hi ha indicadors que milloren la situació de les dones respecte les desigualtats detectades en el diagnòstic
4.3.B: Accés a recursos				
4.3.C: Participació en la presa de decisions				
4.3.D: Normes socials i valors				
4.3.E: Es contribueix als objectius del pla?				●

Els punts assenyalen els aspectes mínims que cal complir per determinar el resultat de l'impacte de gènere de cada programa (molt negatiu, lleugerament negatiu, lleugerament positiu i molt positiu). La resta d'aspectes són complementaris a l'hora de determinar l'impacte i s'han de tenir en compte per fer propostes de millora i recomanacions finals.

#### *Pas 6. Anàlisi d'impacte de gènere del pressupost global*

Finalment, els resultats de l'avaluació de l'impacte de gènere de cada programa de despesa s'han analitzat de manera agregada, a fi de determinar l'impacte de gènere global del pressupost. Les qüestions a les que s'ha intentat donar resposta són les següents:

- Quins programes són transformadors i reproductors de desigualtats de gènere (i amb quin impacte)?
- Quin pressupost es destina als programes transformadors i reproductors de desigualtats de gènere (i amb quin impacte)?
- Quines actuacions plantegen els programes per aconseguir la igualtat de gènere?
- Quina quantitat del pressupost analitzat es destina a aquestes accions per aconseguir la igualtat?
- Quina quantitat del pressupost estudiat es destina directament i indirectament a la igualtat?



### 8.1.4 Propostes de millora metodològica

L'informe d'impacte de gènere dels pressupostos a l'Ajuntament de Barcelona es concep com una eina sistemàtica però no mecanitzada. Cal que s'incorpori a la lògica pressupostària del consistori de manera estructural, tendint en un futur proper a afegir l'impacte de gènere a l'eficiència i l'eficàcia com a valors imprescindibles del pressupost. Tanmateix, aquesta eina no pot esdevenir mecànica perquè perd potencial transformador. Per tant, sempre hi ha propostes de millora metodològiques i de procés d'anàlisi per tal de millorar l'abast d'allò estudiat i d'aprofundir en l'impacte de les polítiques de l'Ajuntament.

En l'informe dels darrers anys **s'ha avançat** respecte als informes anteriors en diversos sentits. D'una banda, amb la **sistematització i consolidació de l'anàlisi** quantitativa i qualitativa. D'altra banda, amb la **definició de les categories d'impacte de gènere** (programes transformadors o reproductors de les desigualtats) i els ítems necessaris per determinar-ne el resultat final. I, per últim, el fet d'haver obert la porta a que els **programes no inicialment seleccionats per l'anàlisi, de forma voluntària poguessin activar i omplir la pestanya amb la fitxa de gènere** dins de la memòria de programa estàndard. Aquest any, a més, s'ha inclòs una anàlisi temporal dels resultats.

A continuació es presenten una sèrie de **recomanacions que poden ajudar a millorar l'anàlisi d'impacte de gènere** tant pel que fa a la despesa de personal, com als Capítols 2 i 4:

- Aprofundir en l'anàlisi completa de la despesa de personal, anant més enllà de l'exercici realitzat en aquest informe i incorporant-hi:
  - El total de la despesa de personal de les EPEs (que es finança a través de transferències corrents del Capítol 4).
  - La despesa de personal corresponent al personal contractat de manera externalitzada (actualment englobat al Capítol 2).
  - L'anàlisi segons grups i nivells professionals en tots els casos: Ajuntament, OOAA i EPEs.
- Serà necessari incorporar les dades i el coneixement de bretxa que es generi arran de les actuacions del III Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Barcelona 2020-2023.
- Pel que fa als Capítols 2 i 4, si bé s'ha obtingut molta informació sobre el pressupost previst per a accions, en molts casos aquest encara no es coneix. És necessari **millorar la identificació comptable de les partides destinades a la igualtat** ja que en la classificació segons imputació (total o parcial), la parcialitat no està definida. Així, sota aquesta categoria actualment conviuen situacions de parcialitat diverses (accions que podrien estar destinant un 5% del seu pressupost a la igualtat, amb d'altres accions que ho farien en un 80%, per exemple). Aquest biaix impedeix fer afirmacions més fermes en la quantificació de la suma de pressupost destinat a accions per la igualtat.
- Cal treballar per una **millora de les fonts d'informació**, especialment amb relació als indicadors, ja que en molts casos manquen dades segregades per sexe i indicadors de gènere.
- Cal preveure un treball bilateral amb els programes per tal de captar totes aquelles activitats que es realitzen i que tenen impacte de gènere, així com, en sentit contrari, mirar d'evitar que es repeteixin accions que no sempre es fan d'un any a l'altre.



- Cal **millorar la celeritat en l'omplerta i entrega de les memòries de programa** (amb les corresponents fitxes amb perspectiva de gènere) ja que la rebuda tardana de les fitxes suposa una dificultat d'anàlisi tant pel temps dedicat a la reclamació de les mateixes, com pel temps restant per la realització de la pròpia anàlisi i redacció de l'informe.
- Si bé la voluntarietat en l'omplerta de la fitxa de gènere es valora molt positivament, s'ha detectat la **necessitat d'oferir una formació específica a les persones responsables i/o gestores dels programes** pressupostaris per tal de millorar la qualitat de la informació proveïda.
- Es constata l'existència d'un llenguatge sexista i no inclusiu en la denominació de diversos programes pressupostaris, com és el cas del programa d'Atenció a la immigració i a refugiats, d'Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat, de Formació d'adults o de Transport col·lectiu urbà de viatgers, entre d'altres.



## Bloc 0: Informació descriptiva del programa

Aquest bloc ja està omplert. Conté informació sobre el programa des de perspectiva de gènere. També conté l'eix del Pla per la Justícia de Gènere on les polítiques d'aquest programa estan contingudes.

Per a tenir una visió general pots consultar el Pla. Això pot ajudar a saber quines desigualtats de gènere poden existir en l'àmbit del programa en qüestió. Trobaràs l'enllaç al final del document.

## Bloc 1: El programa contempla el gènere?

La perspectiva de gènere va més enllà de considerar quants homes i quantes dones formen part de la població diana de les polítiques del programa, es tracta d'analitzar quines relacions es donen entre ells i elles.

Aquest bloc vol identificar breument a quines desigualtats de gènere ha de fer front el programa i quins aspectes està treballant per a fomentar l'equitat. Sempre dins l'àrea d'incidència del programa: Considerem l'existència de diferències entre homes i dones? I aquestes, generen desigualtats? Quines necessitats específiques tenen les dones respecte dels homes? Mobilitzem recursos per a incidir-hi?

**Exemple:** ● *"Les dones tenen major esperança de vida, però més problemes crònics de salut que els homes. Es continua incorporant la visió de gènere en els programes de promoció de la salut i es prioritza l'acció en àmbits que afecten més a les dones: com els problemes de salut mental, les patologies de sensibilització central o la cura de familiars malalts. Es continua l'impuls de l'estratègia de salut sexual i reproductiva des de la visió dels drets sexuals"* [Promoció de la salut, 2016]

## Bloc 2: Quines accions es prendran per fomentar la igualtat?

Aquest bloc vol recollir les accions desenvolupades en el marc del programa, amb un pressupost assignat, i que tinguin una incidència en la visibilització de les desigualtats de gènere, o bé al foment de l'equitat.

D'entre les polítiques contingudes al programa, visibilitzarem aquí les accions generals o específiques que fomentin la igualtat. En alguns casos les accions estaran directament adreçades a la igualtat o tindran per objectiu les dones. En altres, la connexió amb la igualtat de gènere serà indirecta, i les accions estaran destinades a alliberar les dones d'algunes càrregues socialment assignades (cuidar) o estaran orientades a revertir l'imaginari de rols i estereotips de gènere.

Cal indicar el pressupost específic assignat a cada acció. En el supòsit de no dedicar recursos a accions implícitament o explícita destinades a la igualtat, poden llistar-se encara que no s'hi destinin recursos.

**Exemples:**

- "Campanya informativa sobre l'avortament" (€)
- "Línia de Convocatòria Ordinària de Subvencions pel foment de l'esport femení" (€)
- "Línia de Convocatòria Ordinària de Subvencions pel foment del Programa RESPIR en les famílies amb persones amb diversitat funcional" (€)  
[Generalment les persones que tenen cura d'altres persones dependents són dones. Facilitar-los temps a través del programa RESPIR millorarà la seva experiència quotidiana.]
- "Redacció del nou Pla de Mobilitat Urbana, incorporant-hi de manera efectiva la Perspectiva de Gènere" (€)  
[La redefinició de la mobilitat urbana a través del PMU si es fa amb perspectiva de gènere, pot millorar molt l'experiència de vida de les dones, que són les majors usuàries de transport pública i majoria entre les persones vianants.]
- "Realització d'un estudi sobre la participació de les dones en els processos de desenvolupament comunitari" (€)  
[En els casos en que no tenim informació sobre les diferències o desigualtats, dedicar recursos a l'elaboració d'un estudi per a descobrir-ho, pot ser una mesura indirecta cap a la igualtat.]
- "Creació de la "Taula de dona" per a analitzar les possibles discriminacions laborals a un determinat ens" (€)  
[Algunes mesures poden ser transformadores per la igualtat tot i no tenir un pressupost assignat]

## Bloc 3: Quins indicadors mostren la tendència a la igualtat?

Aquest bloc recull els indicadors amb perspectiva de gènere del programa. D'una banda hi haurà indicadors generals del programa que caracteritzaran l'impacte pel que fa a població diana, territori, volum d'accions anuals, etc. D'altra banda, es registraran els indicadors associats a algunes de les accions concretes del bloc 2.

Exemples  
d'indicadors de context:  
(Tots segregats per sexe)

Exemples  
d'indicadors d'activitat:  
(Tots segregats per sexe)

<ul style="list-style-type: none"><li>• "Dones susceptibles d'accedir a un programa"</li><li>• "Índex d'infrapès "</li><li>• "Valoració de la neteja de carrers i places"</li><li>• "Percepció de seguretat ciutadana en la via pública"</li><li>• "Valoració ciutadana dels museus i centres d'exposició de la ciutat"</li><li>• "Títol de transport més utilitzat"</li><li>• "Percentatge d'autobusos accessibles (o amb rampa)"</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• "Nombre de dones usuàries d'un programa"</li><li>• "Nombre de persones que han fet ús d'habitacions d'urgències"</li><li>• "Percentatge de programes educatius de prevenció amb perspectiva de gènere, en relació al total"</li><li>• "Nombre de persones que reben ajuts a la pràctica esportiva, fora de l'horari escolar"</li><li>• "Percentatge d'esdeveniments internacionals projectats, de participació no mixta, respecte el total" (indicador no segregat)</li><li>• "Elaboració de guies o recursos pedagògics orientats a la igualtat de gènere" (indicador no segregat)</li><li>• "Formacions realitzades orientades a la igualtat de gènere" (indicador no segregat)</li></ul>
--	---

## Bloc 4: Espai per a possibles observacions

Aquest bloc permet registrar tota aquella informació que es consideri rellevant per l'anàlisi del programa i que no hagi trobat espai als altres blocs. A banda de tot allò que cregueu que és important per a tenir en compte una avaluació d'aquestes característiques, a nivell procedimental.

## Contacte

En cas de qualsevol dubte, necessitat d'aclariment o assessorament, voluntat de correcció o qualsevol altra comunicació que considereu necessària, ens trobareu al Departament de Transversalitat de Gènere, al telèfon 934 132 973, i al correu [pressupost\\_genere@bcn.cat](mailto:pressupost_genere@bcn.cat). Moltes gràcies per la col·laboració.

Descarrega aquí:

**Pla per la  
Justícia de Gènere  
2016-2020**

Descarrega aquí:

**Informe d'impacte de gènere  
del pressupost 2018**



### 8.3 Annex III. Accions per la igualtat

A la continuació es presenta una taula amb el llistat de les accions per la igualtat planificades per cada programa, el seu pressupost, la incidència i imputació.

**Taula 51. Accions per la igualtat i característiques, segons programes.**

Orgànic	Codi	Programa	Acció	Pressupost	Incidència	Imputació
<b>Canvi institucional</b>						
0100	2317	Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	Projectes i actuacions en el marc EFPP	109.860,00 €	Directa	Total
			Estudis i anàlisis.	56.708,00 €	Directa	Total
			Publicacions	33.000,00 €	Directa	Total
			Sessions formatives i de difusió i comunicació	22.600,00 €	Directa	Total
0200	2317	Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	Serveis i projectes de diferents tipus d'atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	5.663.238,16 €	Directa	Total
0101	9201	Direcció i administració Generals	Dotació Segona edició dels premis FemTech	32.000,00 €	Directa	Total
			Acte entrega premis FemTech	5.000,00 €	Directa	Total
			Estudi Bretxa Digital	18.000,00 €	Directa	Total
			Conveni BR per a desenvolupar estudis de gènere	12.500,00 €	Directa	Total
			Publicació 8M (Recull de les actuacions a nivell organitzatiu en matèria d'igualtat)	6.000,00 €	Directa	Total
0106	9201	Direcció i administració Generals	Unitats de transversalitat de gènere als districtes	210.000,00 €	Directa	Total
			Mostra per BCN de l'enquesta d'usos del temps	56.000,00 €	Directa	Total
0100	9232	Estadístiques i estudis municipals	Enquesta de Serveis Municipals amb informe d'encreuaments per sexe	180.000,00 €	Indirecta	Parcial
			Realitzar l'informe anual Els Salaris a Barcelona	- €	Directa	Total
			El treball per fer obertes les dades del web Gènere en xifres	- €	Directa	Total
			Projectes Analítics de dades amb perspectiva de gènere	- €	Directa	Total
			Explotació de la mostra per BCN de l'Enquesta de Violència Masclista a Catalunya,	- €	Directa	Total
			Treball d'elaboració d'estàndards dels formularis municipals per a la recollida de dades	- €	Directa	Total



			Enquesta Sociodemogràfica de Barcelona	250.000,00 €	Directa	Total
0200	2324	Promoció de les dones	Projectes i actuacions de promoció la justícia de gènere a la ciutat	525.805,00 €	Directa	Total
0707	9221	Serveis d'organització i recursos humans	Curs "Com incorporar perspectiva de gènere	- €	Directa	Total
			Curs autoformatiu "Prevenió de l'assetjament sexual	- €	Directa	Total
<b>Economia per a la vida i organització dels temps</b>						
			Impuls a la inclusió laboral de dones amb discapacitat mitjançant la convocatòria específica per a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat al mercat ordinari de treball	450.000,00 €	Directa	Parcial
			Línia de Convocatòria Ordinària de Subvencions per al foment del RESPIR en les famílies amb persones amb diversitat funcional	146.089,71 €	Directa	Total
0200	2341	Atenció a les persones amb discapacitat	Oferiment de monitors/es de suport per a nens i nenes amb diversitat funcional per a participar en la Campanya d'Estiu municipal inclusiva	700.000,00 €	Indirecta	Parcial
			Temps per Tu. Programa de respir per a les famílies oferint espai de lleure setmanal per infants, joves i adults amb diversitat funcional	241.089,67 €	Directa	Total
			Oferiment del Servei de Transport Especial -Porta a porta-	2.375.000,00 €	Indirecta	Parcial
			Banc del moviment	95.000,00 €	Indirecta	Parcial
			En tots els convenis de col.laboració s'incorpora clàusula en relació a la igualtat de gènere	- €	Indirecta	Parcial
			Ús del llenguatge no sexista en totes les comunicacions tant internes com externes: informes, memòries, comunicacions...	- €	Directa	Parcial
0700	4333	Foment creixement econòmic i sectors estratègics	Incorporació de la clàusula Foment de la Contractació Femenina en els contractes: Pla Barcelona Fàcil, Jornades de Primavera	556.189,00 €	Indirecta	Parcial
			Fons de fires: estudis impacte amb perspectiva de gènere	10.000,00 €	Directa	Total
			Fundació MWC: estudi d'impacte, clàusules i indicadors	15.000,00 €	Directa	Total
0700	4335	Foment de l'economia cooperativa, social i solidària	Pressupost de projectes amb subvenció atorgada on s'ha incorporat la perspectiva de gènere	1.163.176,44 €	Directa	parcial
			Accions formatives i de sensibilització sobre consum responsable des de la perspectiva de gènere, (previsió de la VIII Fira CR i ESS o activitats substitutives en	91.800,00 €	Directa	Parcial



			el marc del congrés bianual #ESS BCN 2030			
			Implementació del nou Pla d'Impuls ESS 2021-2023 a partir de l'estratègia de ciutat ESS 2030 coproduïda amb l'àmbit	732.135,86 €	Indirecta	Parcial
4312	0700	Mercats, proveïments i llotges	Dignificar la imatge estereotipada. Accions dintre la campanya "La paradista respon" dels mercats	29.800,00 €	Directa	Total
			Construcció d'un espai de cura i serveis sanitaris mixtes al nou mercat de Sant Andreu	35.254,00 €	Directa	Total
			LIDERA, suport i networking per a dones professionals, directives i emprenedores (Emprenedoria)	400.000,00 €	Directa	Total
			Accions formatives presencials i online adreçades a empreses en igualtat de gènere i diversitat (Innovació Socioeconòmica i Empresa)	8.167,50 €	Directa	Total
			Programes adreçats a projectes i organitzacions d'ESS liderades per dones (Innovació Socioeconòmica)	92.910,00 €	Directa	Total
			Programa de formació a estudiants adreçat a impulsar les vocacions científico-tecnològiques, sobretot en les noies, i amb perspectiva de gènere (Parc Tecnològic)	30.220,00 €	Directa	Total
			Programa de formació adreçat a impulsar les vocacions STEM (Pla STEAM Barcelona) (Formació i Innovació)	100.000,00 €	Indirecta	Total
0700	4331	Suport Ocupació i Empresa	Incubació d'empreses creades per dones (Emprenedoria)	31.000,00 €	Directa	Total
			Coaching laboral per dones (Ocupació)	65.000,00 €	Directa	Total
			Pla Laboral ABITS: inserció sociolaboral per dones que han exercit o exerceixen la prostitució (Ocupació)	21.000,00 €	Directa	Total
			Programa d'acompanyament a la inserció laboral per a les persones trans: TransOcupació (Ocupació)	21.000,00 €	Directa	Parcial
			Pla de formació interna a la plantilla de Barcelona Activa en igualtat de gènere i diversitat d'acord al II Pla d'Igualtat de Barcelona Activa (Igualtat)	3.000,00 €	Directa	Total
			Estudis amb impacte de gènere (1) (Igualtat i Dep. Dades Aj. Barcelona)	- €	Directa	Total
			Servei d'assessorament per la igualtat a les empreses, coordinat entre Empresa de BA i Direcció de Gènere i Polítiques de Temps de l'Ajuntament de BCN (2) (Empresa)	- €	Directa	Total
			Programa Crea Feina Plus (any 2021) (3) NOU! (Empresa)	3.750.000,00 €	Indirecta	Parcial





0100	2327	Temps i qualitat de vida	Pacte del Temps de Barcelona	70.622,48 €	Indirecta	Total
			Dinamització Temps de Treball: Xarxa NUST (Nous Usos Socials del Temps), Premi Barcelona l'Empresa Innovadora en Organització i Usos del Temps	74.375,31 €	Indirecta	Total
			Actuacions sensibilització: difusió web, centre de documentació Laboratori del Temps i elaboració d'estudis i dossiers	44.206,43 €	Indirecta	Total
			Subvencions a entitats i organitzacions en l'àmbit de Temps de la Convocatòria General de Subvencions de l'Ajuntament	55.000,00 €	Directa	Total
<b>Ciutat de drets</b>						
0800	3332	Arts escèniques i música	Programació d'espectacles/produccions i/o activitats amb rol de dona en direcció i/o autoria	450.000,00 €	Indirecta	Total
0200	3121	Assistència sanitària	Programa d'atenció a la salut sexual en joves en nous horaris i canals	76.500,00 €	Directa	Total
0800	3321	Biblioteques	Programa Technovation girls, per incentivar vocacions científiques en noies	3.000,00 €	Directa	Total
			Clubs de lectura: veu de dones, l'assaig feminista i l'hora violeta	5.000,00 €	Directa	Total
			Cicle Versos en femení	2.100,00 €	Directa	Total
0800	3371	Centres Cívics	Incrementar la participació d'artistes i creadores que participen i apareixen a les programacions d'arts en viu, arts visuals i audiovisuals dels centres cívics	300.000,00 €	Directa	Total
			Avaluar l'impacte de la prioritització de la Justícia de Gènere en les accions de la Direcció (cap.2)	15.000,00 €	Indirecta	Total
			Avaluar l'impacte de la prioritització de la Justícia de Gènere en les accions de la Direcció (cap.1)	- €	Indirecta	Total
0200	2329	Cooperació i ajuda	Prioritzar la justícia de gènere amb una modalitat específica a la convocatòria de subvencions amb crèdit propi (cap.4)	780.000,00 €	Directa	Total
			Establir criteris de gènere en la part general de la convocatòria de subvencions	- €	Indirecta	Total
			Promoure la participació de les àrees tècniques de l'Ajuntament que treballen la perspectiva de gènere en els programes de cooperació directa		Indirecta	Total
0200	2325	Drets humans no discriminat.:foment-promoció-atenció	Projecte el Fil d'Ariadna	400.000,00 €	Indirecta	Total
			Consolidació Centre de Recursos en Drets Humans	230.000,00 €	Directa	Total
			Territorialització serveis no discriminació	35.000,00 €	Directa	Total
			Observatori de les discriminacions a Barcelona	15.000,00 €	Directa	Total



0800	3282	Ensenyaments artístics	Ampliació de programes de processos de creació artística dins dels centres educatius	370.000,00 €	Indirecta	Parcial
			Participació d'artistes i creadores en els programes i projectes de creació artística dins dels centres educatius desenvolupats	160.000,00 €	Directa	Total
0800	3331	Museus i arts plàstiques	Pla de transversalitat de gènere del funcionament i les activitats dels museus de gestió municipal	50.000,00 €	Directa	Total
			Exposició "Art i poesia de la monja budista Ōtagaki Rengetsu (1791-1875)". Monestir de Pedralbes	50.000,00 €	Indirecta	Total
			Exposició "Imatge de la Dona" Museu Etnològic i de Cultures del Món	50.000,00 €	Indirecta	Total
			Facilitar espais de formació a dones amb carregues familiars	- €	Directa	Total
0800	3341	Promoció cultural	Programa de suport a les dones dins del sector audiovisual	50.000,00 €	Directa	Total
0200	0000	Promoció de la gent gran_IMSS	Servei de Teleassistència	12.303.846,00 €	Indirecta	Total
			Àpats a domicili	3.200.000,00 €	Indirecta	Parcial
			Respir Plus	350.000,00 €	Directa	Total
0800	3262	Promoció educativa	Estudi de la situació de les dones en el teixit científic barceloní i metropolità	5.154,60 €	Directa	Total
			Programa Escolab	30.000,00 €	Indirecta	Parcial
0300	3411	Promoció i foment de l'esport	Convocatòria de les subvencions ordinàries: Programa Bf Suport a l'esport federat femení que competeix a nivell estatal	150.000,00 €	Directa	Total
			Convocatòria dels premis Dona i Esport i publicació del Quadern Dona i Esport	12.000,00 €	Directa	Total
			Organització d'accions de formació específica en diferents àmbits (Programa en horari lectiu, OEB, Monitoratge Convivim, Museu Olímpic, Congrés Diàlegs de l'Esport de l'INEFC...)	6.000,00 €	Indirecta	Parcial
			Dinamització del Grup de Treball d'Equitat de Gènere del Consell Municipal de l'Esport	5.000,00 €	Directa	Total
			Difusió de la pàgina web específica Dona i Esport, i mitjançant les xarxes socials de l'IBE	4.000,00 €	Directa	Total
			Impuls del Gabinet d'Equitat de Gènere	6.500,00 €	Directa	Total
			0202	1521	Promoció i gestió d'habitatge de protecció pública	Ajuts al lloguer (parc privat)
Ajuts al lloguer (parc públic)	1.950.000,00 €	Indirecta				Parcial
0200	3111	Promoció i protecció de la salut	Programes de promoció de la salut en els àmbits comunitari "Barcelona Salut als Barris" i escolar	1.469.377,88 €	Directa	Parcial



			Estratègia de Salut Sexual i Reproductiva, Intervencions de prevenció d'ITS i anticoncepció des d'una visió de drets sexuals	251.459,00 €	Directa	Total
0800	9241	Relació amb la ciutadania i les entitats	Possibilitar que els òrgans de participació puguin funcionar on line (o de manera mixta)	10.000,00 €	Indirecta	Total
			Oferir espais de cures per infants en tots els processos participatius	15.000,00 €	Directa	Total
			La renovació dels òrgans de participació s'ha de fer garantint la paritat en els seus membres	- €	Directa	Total
0200	2315	Serveis socials bàsics	Renda monoparental i Fons d'infància 0-16	12.000.000,00 €	Indirecta	Total
			Programa Labora	3.087.000,00 €	Directa	Parcial
			Pobresa energètica	1.577.079,31 €	Indirecta	Parcial
			SAD (SERVEI D'ATENCIÓ DOMICILIÀRIA)	101.905.533,75 €	Indirecta	Total
<b>Barris propers i sostenibles</b>						
0504	4412	Altres transports de viatgers	Augment de la flota de bicicletes elèctriques. Passar de 1.000 a 2.000 bicicletes elèctriques del total de 7.000 bicicletes del sistema.	- €	Indirecta	Parcial
			Impulsar l'assoliment de la desagregació per gènere dels indicadors principals del bicing (abonats, desplaçaments i usos)	- €	Directa	Total
0800	2318	Atenció a grups i comunitats	Anàlisi sobre Metodologies i estratègies comunitàries empoderadores	15.000,00 €	Directa	Total
			Incorporació d'una tècnica d'igualtat	53.500,00 €	Directa	Total
0502	1711	Espais verds i biodiversitat	Seguiment Pla d'Igualtat de Parcs i Jardins i Posicionament institucional de la Comissió d'Igualtat	5.000,00 €	Directa	Total
			Formació online sobre igualtat, que incorpora la difusió del Pla d'Igualtat	2.000,00 €	Directa	Total
			Crides específiques a dones per ocupar llocs de treball i reserves en promocions internes	1.500,00 €	Directa	Total
			Seguiment anàlisi retributiva a través de l'eina del registre retributiu i de mesures de conciliació	3.000,00 €	Directa	Total
			Seguiment Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere	3.000,00 €	Directa	Total
			Campanya del 8 de març i altres, Dia Internacional de les Dones, Sóc jardiner, Evitem els rumors	7.000,00 €	Directa	Total
0504	1341	Mobilitat	Executar millores per augmentar la qualitat del servei dels autobusos,	150.000,00 €	Indirecta	Total



			millorant freqüències i temps de recorregut			
			Impulsar actuacions per millorar la seguretat viària dels col·lectius vulnerables, entre ells a destacar els vianants	1.002.570,00 €	Indirecta	Parcial
			Crear nous carrils bus i millorar-ne d'existents, i implantar altres mesures per millorar la velocitat comercial dels autobusos	180.000,00 €	Indirecta	Parcial
			Estudiar sistemes per realitzar aforaments de vianants i segregar les dades per gènere	18.000,00 €	Indirecta	Total
			Elaboració del Pla de desplaçaments d'empresa de l'Ajuntament	- €	Indirecta	Total
			Incorporar la perspectiva de gènere al nou Pla de Mobilitat Urbana, als plans de mobilitat de barri i de districte i al programa de Camins Escolars	- €	Directa	Total
			Execució de mesures d'ordenació viària sorgides en marxes exploratòries	30.000,00 €	Directa	Total
0504	1631	Neteja viària	Implantació de les actuacions del Pla d'Acció d'Igualtat a la contrata de neteja per part de les empreses que presten el servei amb el suport municipal.	- €	Directa	Parcial
			Incorporació de la perspectiva de gènere en el Pla Residu Zero.	- €	Directa	Parcial
			Professionalització de les cures; Projecte específic amb 2 edicions: dones sense papers i dones amb papers	400.000,00 €	Directa	Total
			Acreditació competències; Licitació específica d'homologació d'estudis + acreditació competències. Fem èmfasi en arribar a grups de dones.	188.000,00 €	Directa	Total
0100	1536	Pla de Barris	Suport i acompanyament a la realització de tràmits municipals;	750.000,00 €	Indirecta	Parcial
			Concilia.	555.000,00 €	Directa	Total
			Promoció coresponsabilitat homes	Pendent	Directa	Total
			Intervenció pilot al Poble Sec (amb rèpliques a altres territoris) per apropar al barri/districte els serveis vinculats amb el treball de cures	Pendent	Directa	Parcial
			Cos i dolor. Taller per a dones migrades amb malestar i somatització.	8.034,00 €	Directa	Total
0400	1322	Prevenició de la delinqüència	Enquesta de victimització	51.000,00 €	Directa	Parcial
			Incorporació de la perspectiva de gènere al Pla Local de Seguretat	15.000,00 €	Directa	Parcial
			Desplegament de les Comissions de violència masclista i seguretat (CPVMS) als districtes	- €	Directa	Total



			Avaluació de les CVMS als districtes	- €	Indirecta	Total
			Participació al Saló de l'Ensenyament, per a la difusió de la professió de guàrdia urbà/na, amb l'objectiu concret d'impulsar la incorporació de dones a la GUB	15.000,00 €	Indirecta	Parcial
0400	1321	Seguretat ciutadana	Formació a tota la plantilla de GUB en violències masclistes	5.000,00 €	Directa	Total
			Desagregació de dades de denúncies per gènere (adaptació programa PDAs)	12.000,00 €	Indirecta	Total
			Elaboració de material preventiu per a víctimes de violències masclistes	1.500,00 €	Directa	Total
			Congelació tarifes de transport públic 2020	- €	Indirecta	Parcial
			Impulsar la realització d'un estudi d'impacte tarifari segons gènere	18.000,00 €	Directa	Total
0504	4411	Transport col·lectiu urbà de viatgers	Desenvolupament de les mesures del Pla de TMB per prevenir l'assetjament sexual a les xarxes de metro i bus i del Pla	50.000,00 €	Directa	Total
			Impuls a l'extensió del sistema de parada a demanda del bus nocturn per millorar la seguretat de les dones.	- €	Directa	Total
<b>TOTAL</b>			<b>142 accions</b>	<b>174.401.936,1 €</b>		

