

Ajuntament de Barcelona

Es fa pública la resolució següent dictada per l'Alcalde, en data 18 de desembre de 2025.

Decret

Primer. Aprovar la política d'aplicació de la transversalitat de gènere i de l'estructura organitzativa per a la implementació efectiva de les Unitats de Transversalitat de Gènere, que estableix el *Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona*, i l'atribució de funcions i responsabilitats al personal de la corporació municipal, d'acord amb el document que s'adjunta com Annex.

Segon.- Determinar que aquest Decret entrarà en vigor un cop transcorreguts quinze dies hàbils a partir de l'endemà de la publicació del seu text íntegre al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona, sens perjudici de la seva publicació a la Gasetta municipal i al web municipal.

Tercer. - Deixar sense efecte el Decret d'Alcaldia S1/D/2022-1522, pel qual s'aprova l'aplicació de l'estructura organitzativa per a la implementació efectiva de les Unitats de Transversalitat de Gènere (UTG) i l'atribució de funcions al personal de l'Ajuntament de Barcelona.

Quart. - Donar compte d'aquesta resolució al Plenari del Consell Municipal.

Barcelona, 30 de desembre de 2025.

El Secretari General
Jordi Cases i Pallarès

Annex

DECRET D'ALCALDIA PEL QUAL S'APROVA LA POLÍTICA D'APLICACIÓ DE LA TRANSVERSALITAT DE GÈNERE, L'ESTRUCTURA ORGANITZATIVA I L'ATRIBUCIÓ DE FUNCIONS AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA PER A LA IMPLEMENTACIÓ EFECTIVA DE LES UNITATS DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE :

0. EXPOSICIÓ DE MOTIUS

1. POLÍTICA D'APLICACIÓ DE LA TRANSVERSALITAT DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE
2. DEFINICIONS
3. ÀMBIT D'APLICACIÓ DE LES UNITATS DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE
4. DIMENSIONAMENT DE LES UNITATS DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE I DESIGNACIÓ DE PERSONAL REFERENT
5. COORDINACIÓ DE LES UNITATS DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE: XARXA DE REFERENTS DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE
6. FUNCIONS I RESPONSABILITATS DEL PERSONAL MUNICIPAL

Disposició addicional

Entrada en vigor

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

La transversalitat de gènere o mainstreaming de gènere és la integració de la perspectiva de gènere en tots els nivells, dimensions i etapes de la política. Aquesta conceptualització inclou no solament la defensa de la igualtat formal (*igualtat de iure*) que durant el segle passat va servir per establir la igualtat en drets de tots els éssers humans (Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona de les Nacions Unides, 1979; article 14 de la Constitució espanyola); sinó que inclou, també, la defensa de la igualtat real i efectiva (*igualtat de facto*), i es concep com una eina que ha de transformar la realitat i que permet a les dones i homes desenvolupar les seves capacitats i deslligar-se dels obstacles i limitacions imposades pels rols de gènere derivats del sistema patriarcal (article 9.2 de la Constitució espanyola).

Així doncs, l'aplicació de la transversalitat de gènere pretén contribuir a l'assoliment de la igualtat real i efectiva, i requereix l'adopció d'una varietat d'actuacions, des de la igualtat d'oportunitats fins a les accions positives, així com d'altres instruments per garantir que, ni directament ni indirecta, les polítiques públiques no contenen biaixos de gènere que invisibilitzen les necessitats de les dones i per tant reproduïxen desigualtats socials.

Gràcies a les reivindicacions dels moviments feministes i de dones de les darreres dècades, la transversalitat de gènere va ser adoptada, com a objectiu polític i estratègia principal per promoure la igualtat entre dones i homes, a la IV Conferència Mundial de les Dones de les Nacions Unides que es va celebrar a Beijing el 1995.

Des del compromís de Beijing 1995, l'aplicació d'aquesta estratègia es converteix en una eina a l'abast de les diferents administracions públiques, tal com recull el Tractat d'Amsterdam, de 1997, en l'àmbit europeu.

Des de llavors, la transversalitat de gènere s'ha incorporat als principals marcs normatius:

En l'àmbit de l'Estat espanyol, la *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*, aporta un enfocament integral de la transversalitat i la incorpora com a principi d'actuació de tots els poders públics (Art.15). A més, estableix la creació d'unitats d'igualtat en els òrgans directius de tots els ministeris (Art.77) i defineix els criteris d'actuació d'igualtat de gènere de les administracions públiques en l'àmbit de les seves competències i en l'ocupació pública (Art.51).

En l'àmbit de Catalunya, l'aprovació de la *Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, s'inspira en els preceptes estatutaris i legals esmentats en matèria de gènere i drets de les dones amb l'objectiu de complir-los. Es tracta d'una regulació pròpia i singular, feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya, que completa la normativa relativa a la paritat i s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la *Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*, que incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva, i estableix mesures transversals en tots els ordres de la vida, amb la finalitat d'eradicar les discriminacions contra les dones, a més d'adequar-se al marc normatiu comunitari i als objectius més avançats en matèria de transversalitat de gènere que formulen diferents institucions de la Unió Europea. En aquest sentit estableix la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere com a principi d'actuació dels poders públics (art.3); l'article 9.2 disposa també que "*les administracions públiques han d'incorporar progressivament professionals d'igualtat de gènere amb la qualificació exigida[...], per a implantar les mesures d'igualtat en les tasques de l'Administració, i han de participar especialment en la diagnosi, l'aplicació, l'avaluació i el seguiment de totes les polítiques públiques i, de manera rellevant, en les polítiques i els projectes específics que s'orientin a l'assoliment de la igualtat*"; i l'article 6.d) estableix entre les funcions dels ens locals la de "*crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques*". En compliment d'aquest mandat, en l'àmbit de l'Ajuntament de Barcelona aquesta aplicació de la transversalitat de gènere s'ha vist traduïda en l'*Ordenació de les mesures per a garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Ajuntament de Barcelona* (2015); en les *Directrius per a l'elaboració de les normes municipals* (2015); en la *Mesura de Govern: "la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona"* (2015) que inclou com un dels seus objectius "*dotar l'Ajuntament de Barcelona de les bases per a l'establiment d'un marc conceptual, organitzatiu, normatiu i executiu per implementar de manera real i efectiva la transversalitat de gènere*"; en el *Pla per la justícia de gènere de l'Ajuntament de Barcelona* (2016-2020); i finalment, en l'aprovació del *Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona (REG)*, aprovat el 21 de desembre de 2018, i modificat el 31 de març de 2023 en Plenari del Consell Municipal.

Aquest Reglament té per objectiu remoure les estructures que produeixen la desigualtat entre dones i homes i entre les mateixes dones en l'estructura i funcionament de l'Ajuntament de Barcelona. Es basa en les aportacions que les dones i els moviments feministes de la ciutat han fet en les darreres dècades, i que avui en dia continuen reivindicant amb força i convicció, per construir una ciutat més justa i democràtica on les dones i els homes, al llarg de tot el cicle vital, i atenent a la diversitat que els configura, estiguem en posició d'igualtat en la vida cultural, social, econòmica i política. Amb aquest objectiu, aquest Reglament recull diferents estratègies copsades en les polítiques públiques i normes actuals que van des de la igualtat d'oportunitats i les accions positives, a la transversalitat de gènere i la perspectiva interseccional. Una visió que ha de donar resposta a les desigualtats de gènere amb relació al racisme, el classisme, la LGTBIfòbia i altres sistemes d'opressió.

Atenent a tot això, el Reglament va néixer amb els següents objectius:

- Garantir i millorar el compliment efectiu i real de les obligacions en matèria d'igualtat de gènere.
- Establir els principis en matèria d'igualtat de gènere que han de regir l'actuació dels òrgans de gestió i govern de l'Ajuntament de Barcelona, així com els serveis municipals que s'han d'oferir i les mesures mínimes que s'han d'adoptar per incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i les actuacions municipals.

- Complir el mandat d'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere i de la igualtat de gènere real i efectiva en el si de l'Ajuntament de Barcelona.

Així mateix, va incidir en el deure del personal municipal de contribuir a aquesta integració i col·laborar amb l'adopció i el compliment de les mecanismes d'integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques.

Per assolir aquests objectius es fa necessari establir i publicar la política d'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere, l'organització de les Unitats de Transversalitat de Gènere i l'assignació de funcions i responsabilitats en matèria de gènere que ha d'assumir el personal municipal de l'Ajuntament de Barcelona amb l'assessorament i recolzament de l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere, el Departament de Transversalitat de Gènere i Polítiques de Temps, integrat a la Direcció de Serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI.

Finalment, per tal de fer efectiu el mandat d'aplicació de la transversalitat de gènere, a tota la corporació municipal amb els mateixos criteris, el 7 d'abril de 2022 es va aprovar el *Decret d'Alcaldia d'aplicació de l'estructura organitzativa per a la implementació efectiva de les unitats de transversalitat de gènere i l'atribució de funcions al personal de l'Ajuntament de Barcelona*, que es deixa sense efecte mitjançant el present Decret d'Alcaldia per tal d'actualitzar-lo i adaptar-lo a la nova estructura organitzativa sorgida de les eleccions municipals celebrades al maig de 2023.

1. POLÍTICA D'APLICACIÓ DE LA TRANSVERSALITAT DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

L'Ajuntament de Barcelona estableix com objectiu estratègic i permanent l'aplicació de la perspectiva de gènere a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes.

A més, s'estableix com a objectiu de la corporació municipal la integració de la transversalitat de la perspectiva de gènere en el seu sistema de gestió per aconseguir una autèntica cultura equitativa en matèria de gènere. El principi d'actuació bàsic és fomentar la integració de la perspectiva de gènere en el funcionament i en el conjunt de les activitats de l'organització i en tots els seus nivells jeràrquics.

En compliment del que disposa l'article 6.d de la *Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, l'Ajuntament de Barcelona ha de crear i adequar els mecanismes necessaris per integrar la perspectiva de gènere en les seves actuacions polítiques. Atenent a aquest mandat, l'Ajuntament de Barcelona estableix a l'article 20 del *Reglament per a l'equitat de gènere de l'Ajuntament de Barcelona (REG)*, que ha de disposar d'un òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere (actualment el Departament de Transversalitat de Gènere i Polítiques del Temps, integrat a la Direcció de Serveis de de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI) amb el personal i els recursos necessaris per al bon desenvolupament de la seva missió, amb la responsabilitat executiva i tècnica d'impulsar aquesta estratègia al conjunt de l'Ajuntament, tant en l'àmbit de la ciutat com dels districtes.

A més, **atenent al que disposa l'article 21 del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona (REG)**, totes les àrees i districtes, així com els organismes autònoms, les empreses públiques, i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament de Barcelona han de

comptar amb unitats de transversalitat de gènere (UTG). Aquestes unitats han d'estar integrades per personal municipal "referent de transversalitat de gènere", format en matèria de polítiques públiques d'igualtat de gènere i encarregat de garantir l'aplicació de la transversalitat de gènere de manera coordinada. Cada UTG pot estar integrada per més d'un/a referent de transversalitat de gènere.

D'acord amb aquests objectius i estructura, l'Ajuntament adopta els compromisos següents:

- Aprofundir en la garantia de compliment dels requisits legals en matèria d'igualtat de gènere.
- Desplegar les unitats de transversalitat de gènere que preveu el *Reglament per a l'equitat de gènere* mitjançant la designació de personal municipal "referent de transversalitat de gènere" per part de les gerències corresponents en els districtes, les àrees, els organismes autònoms així com en les entitats públiques empresarials i la resta d'entitats vinculades a l'Ajuntament de Barcelona.
- Potenciar la formació i sensibilització en matèria de gènere del personal de l'Ajuntament, com a eix fonamental per poder garantir el compliment i la implementació de la política d'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere, per part de tots els treballadors i les treballadores de la Corporació.
- Difondre aquesta política a tot el personal de l'Ajuntament, organismes autònoms, entitats públiques empresarials, i empreses col·laboradores.

2. DEFINICIONS

- Referent de Transversalitat de Gènere (RTG): personal de l'Ajuntament de Barcelona, format en matèria de polítiques públiques d'igualtat de gènere, encarregat de garantir l'aplicació de la transversalitat de gènere en el seu àmbit d'actuació i de manera coordinada amb la resta de persones referents de transversalitat de gènere designades a tota la Corporació Municipal.
- Unitat de Transversalitat de Gènere (UTG): òrgan o estructures d'impuls de les polítiques de gènere, integrades per personal referent de transversalitat de gènere. Aquests òrgans poden estar integrats per més d'un/a Referent de Transversalitat de Gènere, en funció de les necessitats que es valori des de les gerències de l'Ajuntament a les quals aquest personal municipal estigui adscrit, i amb l'objectiu de donar compliment efectiu a les responsabilitats i funcions que tenen assignades.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ DE LES UNITATS DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

Atenent la diversitat de l'actuació de l'Ajuntament de Barcelona, el nombre i dispersió geogràfica de centres de treball, i per reforçar el compliment de la normativa en matèria de gènere i facilitar-ne el seu seguiment, es descentralitza necessàriament l'actuació del personal Referent de Transversalitat de Gènere.

L'àmbit d'aplicació de les Unitats de Transversalitat de Gènere (UTG) abasta tota la corporació municipal a través de la designació de referents de transversalitat de gènere a tota l'estructura executiva:

- A la Gerència Municipal.
- A les Gerències d'Àrea.
- A les Gerències dels Organismes Autònoms:
 - IBE - Institut Municipal Barcelona Esports.
 - IMEB - Institut Municipal d'Educació de Barcelona.
 - IMSS - Institut Municipal de Serveis Socials de Barcelona.

- IMPD - Institut Municipal de Persones amb Discapacitat.
 - Institut Municipal del Paisatge Urbà i la Qualitat de Vida.
 - Institut Municipal de Mercats de Barcelona.
 - IMI - Institut Municipal d'Informàtica de Barcelona.
 - IMH - Institut Municipal d'Hisenda de Barcelona.
- A les Gerències Territorials:
 - Gerència de Coordinació Territorial i Proximitat.
 - Gerències dels Districtes:
 - Ciutat Vella
 - Eixample
 - Sants-Montjuïc
 - Les Corts
 - Sarrià Sant-Gervasi
 - Gràcia
 - Horta-Guinardó
 - Nou Barris
 - Sant Andreu
 - Sant Martí
- A les Societats Mercantils Municipals:
 - BCASA – Barcelona, Cicle de l'Aigua, SA.
 - Informació i Comunicació de Barcelona SA - ICB.
 - Barcelona Activa, SA.
 - BSM – Grup Barcelona de Serveis Municipals.
 - Parc d'Atraccions Tibidabo, SA.
 - TERSA (Tractament i Selecció de Residus, SA); SIRESA (Solucions integrals per als Residus, SA); i SEMESA (Selectives metropolitanes, SA).
 - Cementiris de Barcelona, SA.
 - Mercats de Proveïments de Barcelona (MERCABARNA).
 - BIMSA – Grup Barcelona d'Infraestructures Municipals.
 - Foment de Ciutat, SA.
 - Barcelona Regional, SA.
- A les Entitats Públiques Empresarials:
 - Institut Municipal de l'Habitatge i Rehabilitació de Barcelona.
 - Parcs i Jardins de Barcelona, Institut Municipal.
 - Institut de Cultura de Barcelona.
 - Entitat Pública Empresarial Fundació Mies Van der Rohe.
 - Institut Municipal d'Urbanisme de Barcelona.
- i a la resta d'entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament de Barcelona (Consortis, Fundacions i Associacions).

4. DIMENSIONAMENT DE LES UNITATS DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE I DESIGNACIÓ DE PERSONAL REFERENT

Les gerències de les àrees, dels districtes, i dels organismes autònoms, així com les gerències o direccions de les Entitats Públiques Empresarials, les Societats Mercantils Municipals i de la resta d'entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament de Barcelona han de crear Unitats de Transversalitat de Gènere i designar personal Referent de Transversalitat de Gènere que haurà d'estar integrat en la seva estructura orgànica.

Cada Unitat de Transversalitat de Gènere ha d'estar integrada, com a mínim, per un/a Referent de Transversalitat de gènere. No obstant, cada gerència, en funció de les necessitats i abast del seu àmbit organitzatiu, podrà augmentar el personal municipal designat a les seves UTG. Es recomana crear UTG pluripersonals, integrades per un equip de persones designades com a referents i procedents de les diferents unitats organitzatives en les que s'estructuri cada Àrea, Districte, Organisme Autònom, Empresa Pública i cada una de la resta d'entitats vinculades o dependents.

Aquestes designacions es faran mitjançant resolució del o la gerent o director/a general corresponent, en el personal que considerin més adequat per al compliment efectiu de les funcions i responsabilitats de Referent de Transversalitat de Gènere.

Aquesta resolució de designació de funcions haurà de ser comunicada formalment al Departament de Transversalitat de Gènere i Polítiques del Temps, integrat a la Direcció de Serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI.

5. COORDINACIÓ DE LES UNITATS DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE: XARXA DE REFERENTS DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

La **Xarxa de Referents de Transversalitat de Gènere de l'Ajuntament de Barcelona** és l'espai de coordinació i cooperació estable entre les diferents Referents de Transversalitat de Gènere que integren les Unitats de Transversalitat de Gènere a les gerències de les Àrees, Districtes, Organismes Autònoms, Entitats Públiques Empresarials, Societats Mercantils Municipals i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament de Barcelona.

El Departament de Transversalitat de Gènere i Polítiques del Temps, de la Direcció de Serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI, s'encarregarà de l'impuls d'aquesta xarxa, que es reunirà de manera plenària, com a mínim, una vegada a l'any.

A més, es crea una xarxa territorial de referents de transversalitat de gènere: **la Xarxa de Referents de Transversalitat de Gènere dels Districtes de Barcelona**, que es reunirà periòdicament en coordinació amb la Direcció de Serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI.

Així mateix, es recomana crear grups de treball o xarxes de caràcter sectorial, integrats per Referents de Transversalitat de Gènere de les àrees, organismes autònoms, societats mercantils municipals i entitats públiques empresarials que comparteixin un mateix àmbit sectorial de política pública, i que comptaran amb el suport del Departament de Transversalitat de Gènere i Polítiques del Temps de la Direcció de Serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI.

6. FUNCIONS I RESPONSABILITATS DEL PERSONAL MUNICIPAL

Tots els nivells jeràrquics de l'Ajuntament de Barcelona han d'integrar la perspectiva de gènere en qualsevol activitat que realitzin o ordenin, i en totes les decisions que adoptin. A continuació es detallen les funcions i responsabilitats que han d'assumir determinats òrgans i personal de l'Ajuntament en matèria de transversalitat de gènere:

Departament de Transversalitat de Gènere i Polítiques del Temps

Aquest òrgan, previst a l'article 20 del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, i integrat a la Direcció de Serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI, té les funcions següents:

- Impulsar la definició i fer el seguiment dels objectius d'igualtat de gènere a incloure en les diferents polítiques econòmiques, socials, urbanístiques, culturals, esportives i de recursos humans, entre d'altres.
- Dirigir i impulsar la definició i desplegament de l'estratègia de la transversalitat de gènere al conjunt de les polítiques i actuacions municipals tant de ciutat com de districte, i a nivell d'organització i funcionament.
- Dirigir i coordinar les actuacions municipals adreçades a millorar la qualitat de vida de la ciutadania a partir d'una millora en els usos del temps i la consideració de propostes pròpies de l'economia de les cures, tot assegurant la coordinació amb la resta dels òrgans municipals.
- Assegurar la coordinació de les activitats designades al personal "referent de transversalitat de gènere" que integra les UTG, afavorint el desenvolupament homogeni de les seves funcions i l'intercanvi d'informació i experiències, a través de la creació i impuls d'un espai de coordinació i cooperació estable, que es reunirà periòdicament.
- Oferir la formació, l'assessorament i recolzament necessari al personal municipal, i especialment al personal "referent de transversalitat de gènere" que integra les UTG, amb l'objectiu de promoure la integració de perspectiva de gènere a tot el sector públic municipal amb els mateixos criteris.
- Exercir la supervisió general dels plans d'aplicació de la transversalitat de gènere de les UTG, en coordinació amb la Gerències sectorials i territorials.

Gerències sectorials

Les Gerències d'Àrea i Gerències dels Organismes Autònoms són responsables d'integrar la transversalitat de gènere dins el seu àmbit gerencial corresponent. Atenent a aquesta responsabilitat hauran de desenvolupar les funcions següents:

- Impulsar i promoure la integració de la transversalitat de gènere dins l'àmbit gerencial corresponent.
- Designar mitjançant resolució gerencial, el personal que es consideri més adequat per al compliment efectiu de les funcions de referent de transversalitat de gènere. Aquesta resolució de designació de funcions haurà de ser comunicada formalment al Departament de Transversalitat de Gènere i Polítiques del Temps de la Direcció de Serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI.
- Establir les mesures per a garantir la suficiència de recursos humans, materials i econòmics per a la implementació de la transversalitat de gènere.

– Exercir la supervisió general dels plans d’aplicació de la transversalitat de gènere de les seves UTG, en coordinació amb el Departament de Transversalitat de Gènere i Polítiques del Temps de la Direcció de Serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI.

Gerències territorials

La Gerència de Coordinació Territorial i Proximitat i les Gerències dels Districtes són responsables d’integrar la transversalitat de gènere dins l’àmbit gerencial corresponent. Atenent a aquesta responsabilitat hauran de desenvolupar les funcions següents:

– Impulsar i promoure la integració de la transversalitat de gènere dins l’àmbit gerencial corresponent.

– Designar mitjançant resolució gerencial, el personal que es consideri més adequat per al compliment efectiu de les funcions de Referent de Transversalitat de Gènere a cada districte. Aquesta resolució de designació de funcions haurà de ser comunicada formalment al Departament de Transversalitat de Gènere i Polítiques del Temps de la Direcció de Serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI.

– Establir les mesures per a garantir la suficiència de recursos humans, materials i econòmics per a la implementació de la transversalitat de gènere.

– Exercir la supervisió general dels plans d’aplicació de la transversalitat de gènere de les seves UTG, en coordinació amb la Direcció de Serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI.

Gerències i/o Direccions de les Societats Mercantils Municipals, de les Entitats Públiques Empresariales i de la resta d’entitats vinculades o dependents de l’Ajuntament de Barcelona

Les Gerències i/o Direccions de les Societats Mercantils Municipals, de les Entitats Públiques Empresariales i de la resta d’entitats vinculades o dependents de l’Ajuntament de Barcelona són responsables d’integrar la transversalitat de gènere dins l’àmbit de les seves competències. Atenent a aquesta responsabilitat hauran de desenvolupar les funcions següents:

– Impulsar i promoure la integració de la transversalitat de gènere dins l’àmbit competencial corresponent.

– Designar mitjançant resolució gerencial o directiva, el personal que es consideri més adequat per al compliment efectiu de les funcions de Referent de Transversalitat de Gènere a cada Societat Mercantil Municipal, Entitat Pública Empresarial i entitat vinculada o dependent de l’Ajuntament de Barcelona. Aquesta resolució de designació de funcions haurà de ser comunicada formalment al Departament de Transversalitat de Gènere i Polítiques del Temps de la Direcció de Serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI.

– Establir les mesures per a garantir la suficiència de recursos humans, materials i econòmics per a la implementació de la transversalitat de gènere.

– Vetllar per garantir que tota la proposta normativa municipal, que s’impulsi des del seu àmbit d’actuació, vagi acompanyada d’un informe d’impacte de gènere elaborat pel Departament de Transversalitat de Gènere i Polítiques del Temps de la Direcció de Serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI, tal com s’estableix a l’article 9 del REG.

– Exercir la supervisió general dels plans d’aplicació de la transversalitat de gènere de les seves UTG, en coordinació amb la Direcció de Serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI.

Personal nomenat com a Referent de Transversalitat de Gènere (RTG)

Empleat/da amb tasques específiques i operatives en matèria de gènere que, sota la supervisió de les gerències o direccions on estigui adscrit/a, haurà de coordinar-se amb el Departament de Transversalitat de Gènere i Polítiques del Temps de la Direcció de Serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI, per tal de desenvolupar les seves funcions, amb l’objectiu de

vetllar pel compliment de la política d'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en el conjunt de l'Ajuntament de Barcelona.

A continuació es llisten les funcions principals de les RTG:

- Identificar i fer seguiment dels principals sistemes d'informació (estadístiques, estudis, informes, registres, etc.) per tal que en el seu àmbit d'actuació es recullin les dades desagregades per sexe i s'analitzi la informació obtinguda des de la perspectiva de gènere.
- Acompanyar als equips tècnics per a que impulsin la incorporació de la perspectiva de gènere en els seus àmbits competencials (marc programàtic, contractació, subvencions, participació....).
- Acompanyar el procés d'emplenament de les fitxes de gènere dels programes de despesa del seu àmbit d'actuació necessàries per a l'elaboració de l'informe d'impacte de gènere del pressupost municipal.
- Identificar les principals necessitats formatives en matèria de gènere del personal del seu àmbit d'actuació i coordinar les accions específiques per donar-hi resposta.
- Vetllar per a que s'incorpori la comunicació inclusiva en el seu àmbit d'actuació, tal com s'estableix a l'article 15 del REG.
- Participar en reunions de la Xarxa de Referents de Transversalitat de Gènere, així com en espais de treball i coordinació de l'Ajuntament de Barcelona, en matèria de polítiques per a la igualtat i la transversalitat de gènere.
- Realitzar en general totes aquelles tasques no esmentades anteriorment que li siguin sol·licitades per les persones que siguin els seus o les seves superiors jeràrquiques, i es corresponguin amb la categoria d'aquest lloc de treball.

Disposició Addicional Primera

Les Gerències de les Àrees, dels Districtes, dels Organismes Autònoms, així com les Societats Mercantils Municipals, les Entitats Públiques Empresarials i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament de Barcelona hauran d'informar al Departament de Transversalitat de Gènere i Polítiques del Temps de la Direcció de Serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI del personal designat per desenvolupar les tasques de Referent de Transversalitat de Gènere en el període d'un mes després de l'entrada en vigor del present Decret.

Entrada en vigor

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