

Disposicions generals – Decrets de l'Alcaldia

ANNEX DEL DECRET D'ALCALDIA S1/D/2022-152 de 7 d'abril, pel qual s'aprova l'aplicació de l'estructura organitzativa per a la implementació efectiva de les Unitats de Transversalitat de Gènere (UTG). Publicat a la Gasetta Municipal de data 19 d'abril de 2022.

Decret.

En ús de les atribucions que em confereix l'article 13 de la Carta de Barcelona,

Disposo,

Primer. Aprovar l'aplicació de l'estructura organitzativa per a la implementació efectiva de les Unitats de Transversalitat de Gènere (UTG), de conformitat amb el que disposa l'article 21 del 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 al present Decret.

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

Barcelona, 7 d'abril de 2022. L'alcaldesa, Ada Colau Ballano.

ANNEX

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

0. EXPOSICIÓ DE MOTIUS

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

2. ÀMBIT D'ACTUACIÓ I ORGANITZACIÓ DE LES UNITATS DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

2.1. Àmbit d'actuació

2.2. Organització de les Unitats de Transversalitat de gènere:

A) UTG a les àrees, districtes i organismes autònoms

B) UTG a les entitats públiques empresarials i societats mercantils municipals

2.3. Xarxa de referents de Transversalitat de Gènere

2.4. Designació de personal municipal

2.5. Dimensionament de les unitats de transversalitat de gènere

A) Referents de transversalitat de gènere a les àrees

B) Referents de transversalitat de gènere als organismes autònoms

C) Referents de transversalitat de gènere als districtes

D) Referents de transversalitat de gènere a les societats mercantils municipals i entitats públiques empresarials

3. FUNCIONS I RESPONSABILITATS

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 (2019).

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 la Gerència Municipal (mitjançant l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere, actualment: la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps).

Atenent la diversitat de l'actuació de l'Ajuntament de Barcelona, el nombre i dispersió geogràfica de centres de treball, així com la diversitat de les activitats del personal, i per reforçar el compliment de la normativa en matèria de gènere i facilitar el seu seguiment, s'integra i descentralitza necessàriament l'activitat d'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere, d'acord amb l'estructura organitzativa d'Unitats de Transversalitat de Gènere.

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, que ha de disposar d'un òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere (actualment, la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, que depèn de la Gerència Municipal), 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, 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. ÀMBIT D'ACTUACIÓ I D'ORGANITZACIÓ DE LES UNITATS DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

2.1 Àmbit d'actuació

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 el seu seguiment, es descentralitza necessàriament l'actuació del personal "referent de transversalitat de gènere", d'acord amb la nova estructura organitzativa d'Unitats de Transversalitat de Gènere.

L'àmbit d'actuació 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 les gerències sectorials (Gerències de les àrees);
- A les gerències dels Organismes Autònoms;
- A les gerències territorials (Districtes);
- A les gerències de les Entitats Públiques Empresarials;
- i les Societats Mercantils Municipals.

2.2. Organització de les Unitats de Transversalitat de Gènere

Les Unitats de Transversalitat de Gènere (UTG) són estructures d'impuls de les polítiques de gènere, 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.

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 que tenen assignades.

A) UTG a les àrees, districtes i organismes autònoms

Les UTG estaran integrades en l'estructura orgànica de les gerències de l'Ajuntament de Barcelona.

La Gerència Municipal, a través de l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere, (actualment anomenat Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del temps), ha de facilitar 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 tals efectes, anualment, les diferents UTG hauran d'elaborar plans de treball consensuats, revisats i validats per les gerències d'on depenguin orgànicament, i informaran d'aquesta planificació a l'òrgan responsable de l'aplicació de la Transversalitat de Gènere (Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps) per tal que doni suport en el seu desenvolupament i coordinació.

Donada l'adscripció (dependència funcional) d'aquestes unitats de transversalitat de gènere a l'òrgan responsable de l'aplicació de la Transversalitat de Gènere es crearà un espai de coordinació estable (Xarxa de referents de transversalitat de gènere), que es reunirà periòdicament.

B) UTG a les entitats públiques empresarials i societats mercantils municipals

Tal com disposa el Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona les entitats públiques empresarials i les societats mercantils municipals han de dotar-se d'Unitats de Transversalitat de Gènere. El personal referent de transversalitat de gènere d'aquestes UTG ha d'estar integrat en l'estructura orgànica de les entitats públiques empresarials i societats mercantils municipals.

La Gerència Municipal a través de l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere (actualment anomenat Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del temps), ha de prestar el suport i assessorament necessari a les UTG d'aquests organismes, per tal de definir conjuntament els objectius generals i específics a seguir per promoure la integració de perspectiva de gènere a tot el sector públic municipal amb els mateixos criteris.

A tals efectes, anualment, les diferents UTG hauran d'elaborar plans de treball consensuats, revisats i validats per les gerències i/o direccions d'on depenguin orgànicament, i informaran d'aquesta planificació a l'òrgan responsable de l'aplicació de la Transversalitat de Gènere (Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps) per tal que pugui donar suport en el seu desenvolupament.

Amb aquest objectiu, s'establiran mecanismes de cooperació entre les diferents UTG i l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere, i la coordinació es farà també a través de la Xarxa de referents de transversalitat de gènere.

2.3.Xarxa de referents de Transversalitat de Gènere

Es crea un 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 i Societats Mercantils Municipals.

Podran participar de la Xarxa de Referents de Transversalitat de Gènere els òrgans d'impuls de les polítiques de gènere que estableix el Capítol II del Títol III del Reglament per a l'equitat de gènere de l'Ajuntament de Barcelona.

La Gerència Municipal, mitjançant l'òrgan responsable d'aplicar la transversalitat de gènere (actualment, la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps) s'encarregarà de l'impuls d'aquesta xarxa, que es reunirà periòdicament.

2.4. Designació de personal municipal

Les gerències de les àrees, dels districtes, i dels organismes autònoms, així com les entitats públiques empresarials i societats mercantils municipals designaran el personal referent de transversalitat de gènere que haurà d'estar integrat en la seva estructura orgànica.

Aquestes designacions es faran mitjançant resolució del o la gerent 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 a la Gerència Municipal i a l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere, actualment anomenat "Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps".

2.5. Dimensionament de les unitats de transversalitat de gènere

Com a mínim, cada Unitat de Transversalitat de Gènere ha d'estar integrada per un/a "referent de transversalitat de gènere". No obstant, cada gerència, en funció de les necessitats i abast del seu àmbit organitzatiu, podrà d'augmentar el personal municipal designat a les seves UTG. Igualment, i de manera justificada, una mateixa UTG (integrada per més d'un/a referent de transversalitat de gènere) podrà donar cobertura a diversos òrgans, en funció del nombre de treballadors/es i/o de l'àmbit temàtic de cada àrea, organisme autònom, societat mercantil municipal i entitat pública empresarial.

Atenent al que disposa l'article 21 del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, es designarà personal referent de transversalitat de gènere a les següents gerències:

A) Referents de transversalitat de gènere a les UTG de les àrees:

- Gerència d'Àrea d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica.
- Gerència d'Àrea d'Ecologia Urbana.
- Gerència d'Àrea d'Agenda 2030, Transició Digital i Esports.
- Gerència d'Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI.
- Gerència d'Àrea de Seguretat i Prevenció.
- Gerència d'Àrea de Cultura, Educació, Ciència i Comunitat.

B) Referents de transversalitat de gènere a les UTG dels Organismes Autònoms:

- IBE - Institut Municipal Barcelona Esports.
- IMEB - Institut Municipal d'Educació de Barcelona.
- IMSS - Institut Municipal de Serveis Socials.

- 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.
- IMH - Institut Municipal d'Hisenda.

C) Referents de transversalitat de gènere a les UTG dels Districtes:

- Gerència del Districte de Ciutat Vella.
- Gerència del Districte de l'Eixample.
- Gerència del Districte de Sants-Montjuïc.
- Gerència del Districte de Les Corts.
- Gerència del Districte de Sarrià-Sant Gervasi.
- Gerència del Districte de Gràcia.
- Gerència del Districte d'Horta-Guinardó.
- Gerència del Districte de Nou Barris.
- Gerència del Districte de Sant Andreu.
- Gerència del Districte de Sant Martí.

D) Referents de transversalitat a les Societats Mercantils Municipals i a les Entitats Públiques Empresarials:

- Societats mercantils municipals:
 - BCASA - Barcelona, Cicle de l'Aigua, SA.
 - SPM - Informació i Comunicació de Barcelona, SA.
 - 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.
- Entitats Públiques Empresarials:
 - Institut Municipal de l'Habitatge i Rehabilitació de Barcelona.
 - Institut Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona.
 - Institut de Cultura de Barcelona.
 - Fundació Mies van der Rohe.
 - Institut Municipal d'Urbanisme.

3. FUNCIONS I RESPONSABILITATS

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 nivells jeràrquics de l'Ajuntament en matèria de transversalitat de gènere:

Gerència Municipal

La gerent municipal com a màxima autoritat executiva municipal haurà de:

Vetllar per l'aplicació real i efectiva de la transversalitat de la perspectiva de gènere i de la implantació d'una autèntica cultura equitativa en matèria de gènere, integrada en l'organització municipal.

Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps

Aquest òrgan, previst a l'article 20 del Reglament per a l'equitat de gènere, és el responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona. El Decret de la Comissió de Govern de 12 de setembre de 2019, d'aprovació de la modificació de l'organigrama de la Gerència Municipal, crea la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, adscrita a la Gerència Municipal. I, les seves funcions són les 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 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.

Gerències sectorials

Les Gerències d'àrea i Gerències dels OOAA són responsables d'integrar la transversalitat de gènere dins l'àmbit gerencial corresponent. Atenent a aquesta responsabilitat haurà 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 a la Gerència Municipal (i a l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere: la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps).
- 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 de treball anuals de les UTG, en coordinació amb la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps.

Gerències territorials (Gerències dels Districtes)

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 a la Gerència Municipal (i a l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere: la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps).
- 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 de Treball de les UTG, en coordinació amb la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps.

Gerències i/o Direccions de les Societats Mercantils Municipals i de les Entitats Públiques Empresarials

Les Gerències i/o Direccions de les Societats Mercantils Municipals i de les Entitats Públiques Empresarials 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 i Entitat Pública Empresarial. Aquesta resolució de

designació de funcions haurà de ser comunicada formalment a la Gerència Municipal (i a l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere: la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps).

- 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 de Treball de les UTG, en coordinació amb la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps.

Personal nomenat com a "referent de transversalitat de gènere"

Empleat/da amb tasques específiques i operatives en matèria de gènere que, sota la supervisió de les Gerències de Districtes i les Gerències de les Àrees, dels OOAA, de les Societats Mercantils i de les Entitats Públiques Empresariales, haurà de coordinar-se amb la Gerència Municipal (a través de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps) per tal 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.

- Diagnosticar, avaluar, proposar, coordinar, impulsar i gestionar accions estratègiques, línies generals i actuacions concretes en matèria d'igualtat entre dones i homes i d'incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques i funcionament municipals.

- Detectar i avaluar necessitats i demandes en relació amb la igualtat de dones i homes i la transversalitat de gènere.

- Coordinar i gestionar programes concrets en matèria de gènere, i igualtat de dones i homes.

- Dissenyar accions de formació en igualtat i transversalitat de gènere.

- Impulsar el debat sobre usos del temps des d'una perspectiva feminista i d'economia de les cures.

- Garantir la incorporació de la perspectiva de democratització de les cures en acords, plans i programes

- Identificar les necessitats al territori en relació a les cures i donar suport als projectes d'economia de les cures

- Assessorar el personal tècnic i directiu municipal en relació amb la integració de la perspectiva de gènere en les seves polítiques.

- Assessorar entitats i empreses en relació a les consultes que puguin fer en matèria d'igualtat.

- Elaborar informes tècnics, estudis i propostes.

- 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.

A tals efectes, les diferents UTG hauran d'elaborar, anualment, un pla de treball en el que es recullin les actuacions a desenvolupar durant l'any. Aquesta planificació haurà de ser consensuada, revisada i validada per les Gerències de les que els i les referents de transversalitat de gènere depenguin orgànicament. Així mateix, el desenvolupament d'aquesta planificació es farà en coordinació amb la Gerència Municipal (a través de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps).

Disposició Addicional

Les gerències de les àrees, dels districtes i dels organismes autònoms, així com les societats mercantils municipals i les entitats públiques empresarials hauran d'informar a la Gerència Municipal (Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del temps) 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 la Província de Barcelona.