

Il Pla per la justícia de gènere 2021-2025



Pla
Setembre 2021

Quarta Tinència de Drets
Socials, Justícia Global,
Feminismes i LGTBI



**Ajuntament
de Barcelona**

II Pla per la justícia de gènere 2021-2025
Setembre 2021

Direcció:

Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI

Redacció i coordinació:

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

Assessorament lingüístic:

Linguaserve e Internacionalización de Servicios SA

Disseny gràfic i maquetació:

Leticia Ucin

Impressió:

Imatge i Serveis Editorials de l'Ajuntament de Barcelona

Dipòsit legal:

B 19946-2021



Barcelona té una llarga trajectòria en el desplegament de polítiques de justícia de gènere que, juntament amb el teixit associatiu de la ciutat, han permès avançar en la reducció de les desigualtats entre homes i dones, disposar d'un circuit d'atenció a les dones i a les violències masclistes i ser capdavanters en accions de sensibilització i prevenció.

El **I Pla per la Justícia de Gènere** posava l'accent en la perspectiva feminista com a eix central en les polítiques públiques, i en concret, en les polítiques locals. Només d'aquesta manera es podria generar un canvi profund en les maneres de fer política i en la prioritza-ció de les qüestions que ens incumbeixen.

Això ha comportat un canvi de mirada. Ha significat treballar de manera participativa, valorar i potenciar les aportacions ciutadanes i comunitàries i revisar i redefinir les diferents polítiques per garantir que no es reproduïen o accentuen biaixos de gènere, ni de cap mena, en el seu desplegament. Hem avançat molt en aquest sentit, però cal continuar treballant.

L'emergència sanitària provocada per la covid-19 ha derivat en una greu crisi social i econòmica que, segurament, és la més important que viurà la nostra generació. Les conseqüències de la pandèmia i de les mesures que s'han adoptat han impactat de forma molt diferent en dones i homes. La desigualtat s'ha fet més evident en àmbits com la salut, ja que les dones han estat més exposades al contagi; l'àmbit del treball no remunerat i de les cures, en què les dones han patit una sobrecàrrega claríssima de tasques o l'àmbit del treball remunerat, en què s'ha produït un augment de l'atur femení, entre d'altres.

Cal revertir aquesta situació. Per això impulsem el **II Pla per la Justícia de Gènere**. És més necessari que mai promoure polítiques que posin les cures al centre i que ens facin avançar cap a una Barcelona més feminista, més equitativa i més diversa.

Ada Colau Ballano

L'Alcaldessa de Barcelona



El primer Pla per la justícia de gènere 2016-2021 de Barcelona va representar un abans i un després en les polítiques feministes de la ciutat. Aquest Pla va recollir els aprenentatges de les polítiques d'igualtat de gènere precedents i d'un moviment feminista que ja en aquell moment no parava de créixer. El I Pla per la justícia de gènere va posar al centre de la política feminista la diversitat de les dones, la necessitat d'actuar sobre diverses dimensions de la societat (economia, cultura, política...), la importància de lluitar contra les desigualtats de classe i la perspectiva interseccional. Cinc anys després, podem estar satisfetes d'un altíssim grau d'assoliment dels objectius del Pla del 2016: hem desplegat polítiques pioneres i ambicioses en àmbits tan diversos com la paritat dins de l'Ajuntament, la lluita contra la feminització de la pobresa i la precarietat que pateixen moltes dones, la defensa dels drets i la introducció de la perspectiva feminista en l'urbanisme.

Hem aconseguit molts avenços, però no ens conformem. El moviment feminista ens recorda que les violències masclistes continuen sent una realitat dolorosa i molt estesa, que la precarietat té rostre de dona, que les nostres ciutats han sigut dissenyades amb ulls d'homes, que les tasques de cures estan repartides de manera molt desigual. Per això, el nou Pla per la justícia de gènere és un full de ruta ambiciós, elaborat a partir dels aprenentatges dels darrers anys i amb les aportacions vitals dels nombrosos col·lectius feministes que han alimentat el procés participatiu posat en marxa per redactar el Pla.

El II Pla per la justícia de gènere de Barcelona planteja un seguit d'objectius per aprofundir en la transformació feminista de la institució. La contractació, els pressupostos o la organització de l'Ajuntament s'han acreditat com a eines claus per impulsar una ciutat més feminista. El segon eix d'actuació és l'economia: sense igualtat econòmica no podem parlar d'igualtat ni de llibertat reals, per tant la lluita contra la feminització de la pobresa i la precarietat ha de ser central en l'agenda feminista de l'Ajuntament. La promoció dels drets de les dones és un àmbit extremadament ampli, que va des de la lluita contra les violències masclistes, la promoció de la igualtat de gènere en l'esport, la cultura i la memòria fins al treball per construir unes masculinitats obertes, plurals i diverses. Finalment, el Pla 2021-2025 impulsarà l'urbanisme feminista, promovent uns barris més habitables, propers i verds.

El Pla és una eina de planificació a llarg termini, que vol respondre a una crisi social i econòmica que, com totes, està afectant especialment les dones, i alhora establir una agenda exigent i realista per fer de Barcelona una ciutat cada vegada més feminista. Una ciutat on les dones siguem iguals en drets, una ciutat més habitable i més justa per a totes les persones que hi viuen.

Laura Pérez Castaño

Quarta Tinenta d'Alcaldia de Drets Socials,
Justícia Global, Feminismes i LGTBI

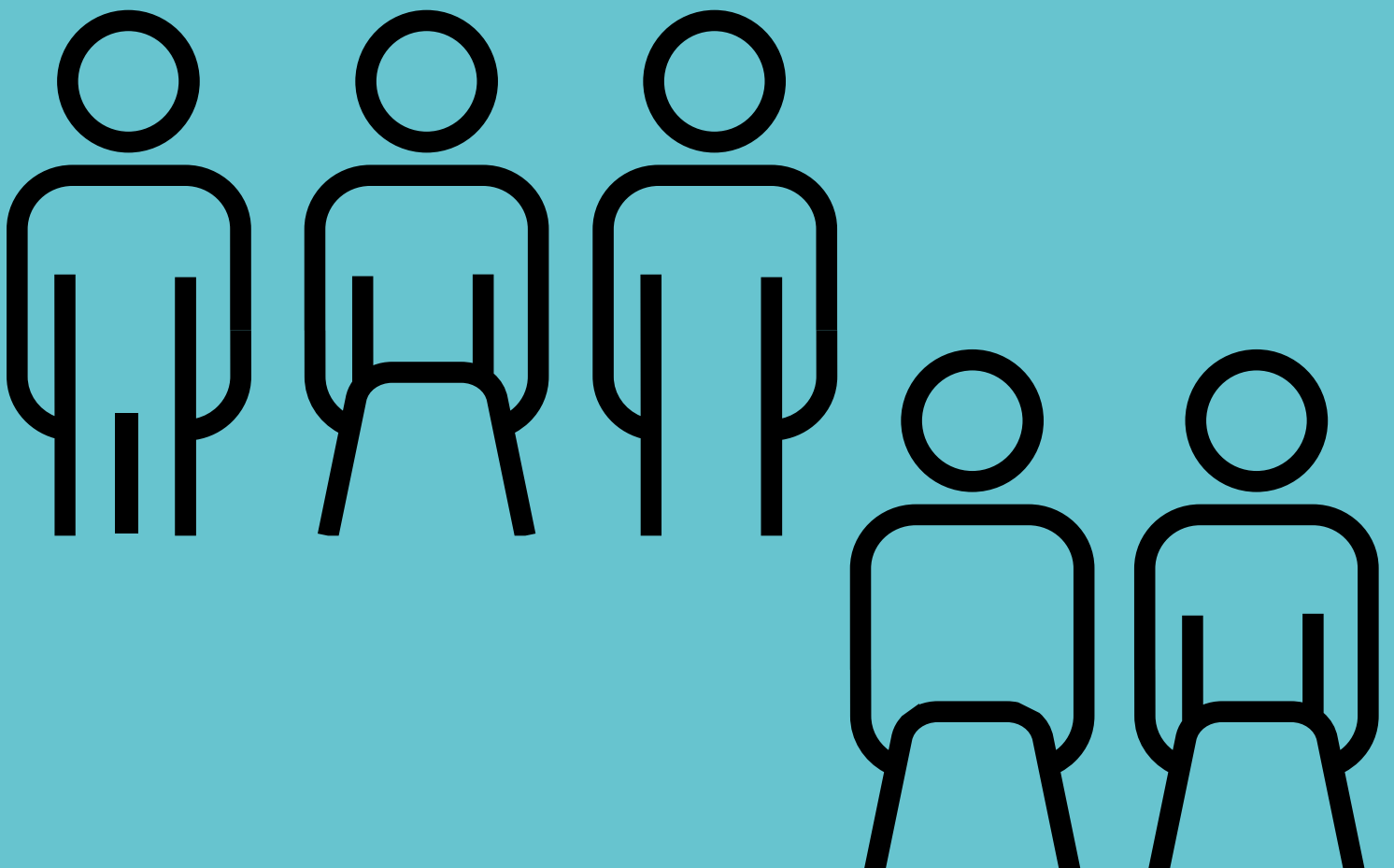
Index

3.1.	Principals assoliments del Pla per la justícia de gènere 2016-2020	15
3.2.	Aprentatges de plans anteriors	16
	Àmbit 1. Sistemes d'informació	36
	Àmbit 2. Incorporació de la perspectiva de gènere a la normativa, plans i programes	37
	Àmbit 3. Implementació de polítiques, plans i programes	38
	Àmbit 4. Avaluació de polítiques, plans i programes	39
	Àmbit 5. Representació i estructures institucionals	40
	Àmbit 6. Formació	42
	Àmbit 7. Pressupost i fiscalitat	43
	Àmbit 8. Contractació pública	44
	Àmbit 9. Subvencions	45
	Àmbit 10. Polítiques de gestió de persones	46
	Àmbit 11. Premis i distincions	48
	Àmbit 12. Comunicació inclusiva	49
	Àmbit 13. Participació institucional	50
	Àmbit 14. Promoció econòmica feminista	54
	Àmbit 15. Democratització de les cures	58
	Àmbit 16. Organització dels temps	61
	Àmbit 17. Lluita contra la feminització de la pobresa i la precarietat	63
	Àmbit 18. Recursos tecnològics i bretxa digital	65

Àmbit 19. Participació social i política	70
Àmbit 20. Salut i drets sexuals i reproductius	71
Àmbit 21. Acció social	73
Àmbit 22. Esports	75
Àmbit 23. Coeducació i ciència	77
Àmbit 24. Cicle de vida	79
Àmbit 25. Cultura i memòria col·lectiva	81
Àmbit 26. Ciutadania, migracions i interculturalitat	83
Àmbit 27. Habitatge	85
Àmbit 28. Vides lliures de violència	87
Àmbit 29. Justícia global i relacions internacionals	88
Àmbit 30. Diversitat sexual i de gènere	90
Àmbit 31. Masculinitats	92
Àmbit 32. Ecologia i sostenibilitat	96
Àmbit 33. Espai urbà	98
Àmbit 34. Mobilitat	100
Àmbit 35. Prevenció i seguretat	101
Àmbit 36. Proximitat: serveis i equipaments als barris	103
Transparència i rendició de comptes	111
Plans d'acció de districte	111
Sistema de seguiment i avaluació	111

01 Introducció

El Pla per la justícia de gènere 2021-2025 pren el relleu del seu predecessor en la vocació d'esdevenir l'instrument fonamental d'actuació de l'Ajuntament de Barcelona per a l'eliminació de les desigualtats de gènere a la ciutat. En aquest sentit, el pla que es presenta recull els assoliments i aprenentatges de l'anterior i, amb voluntat de continuïtat però anant més enllà, torna a posar l'accent en el concepte de "justícia de gènere".



Es manté, d'aquesta manera, la vigència de l'horitzó que es marcava en el pla anterior: el d'una societat justa i equitativa des de la perspectiva de gènere on el conjunt de la ciutadania pugui viure en condicions d'igualtat; on les dones puguem viure vides plenes en una ciutat que ens escolti i puguem decidir; on el treball de la llar i les cures estigui reconegut i distribuït de manera equilibrada; on tothom pugui sentir i estimar lliurement i on els nens, nois i homes tinguin diferents models de masculinitat per triar. Per això, el pla haurà d'abordar diferents dimensions: social, econòmica, cultural i política. Una ciutat on reduïm la feminització de la pobresa i la precarietat; on les vides lliures de violències siguin possibles; on els barris donin resposta a les nostres necessitats quotidianes; on la sostenibilitat i l'ecofeminisme siguin els camins que marquin el model econòmic a promoure, etc. Tot plegat, atenent la nostra diversitat sexual, de gènere, cultural, religiosa, funcional o d'origen.

El Pla per la justícia de gènere 2021-2025 **dona resposta a l'article 6 del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona** que estableix l'obligació de disposar d'un pla de ciutat sobre polítiques de gènere, fixant-ne els continguts mínims i el procés d'elaboració, implementació, seguiment i avaluació. Seguint el Reglament, doncs, el Pla per la justícia de gènere 2021-2025 és l'eina de planificació de les polítiques d'equitat de gènere i, per tant, de desplegament de la transversalitat de la perspectiva de gènere a la institució i en el conjunt de les polítiques municipals. D'aquesta manera **el pla interpel·la tot el consistori i és fruit del consens de totes les àrees implicades**.

Precisament l'amplitud del Pla per la justícia de gènere 2021-2025 queda palesa en la seva divisió en **quatre eixos estratègics, cadascun amb els seus àmbits corresponents**. El primer eix, "Canvi institucional", s'orienta a continuar treballant en el canvi en les pràctiques i la cultura de l'Ajuntament de Barcelona per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els seus mecanismes i instruments de gestió pública. És, per tant, un eix de treball intern de la institució. Els altres tres, "Economia per a la vida i organització dels temps", "Ciutat de drets" i "Barris propers i sostenibles", s'adrecen a promoure polítiques públiques transformadores de les desigualtats de gènere a la ciutat. En concret, l'eix "Economia per a la vida i organització dels temps" té la finalitat de vetllar per unes bones condicions materials i econòmiques de vida de les dones. L'eix "Ciutat de drets" vol garantir els drets de les dones, incidint sobre els aspectes socials, culturals i de representació. Finalment, l'eix "Barris propers i sostenibles" se centra en la construcció d'uns barris més sostenibles que posin la vida quotidiana al centre i siguin més igualitaris i segurs.

És aquest caràcter tan ampli del Pla per la justícia de gènere 2021-2025 el que el converteix en un **paraigua per a plans i programes de caràcter sectorial** que en despleguen els objectius però **tenen un caràcter més específic**. Aquest és el cas dels plans, estratègies i mesures de govern següents:

- **Estratègia contra la feminització de la pobresa i la precarietat (2016-2024).**
- **Pla estratègic contra el sexisme a la ciutat 2017-2022.**
- **Mesura de govern BcnFemTech per l'equitat de gènere al sector TIC (2021-2023).**
- **Mesura de govern d'Economia feminista: per a la millora de les condicions econòmiques, socials i laborals de les ocupacions més feminitzades i precaritzades.**

- **III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Barcelona 2020-2023.**
- **Mesura de govern Sumant aliances: Barcelona, ciutat lliure de violències masclistes.**
- **Mesura de govern Urbanisme amb perspectiva de gènere. L'urbanisme de la vida quotidiana.**

El Pla per la justícia de gènere 2021-2025, a més, es defineix en un **context caracteritzat pels efectes de la pandèmia de la covid-19** en què s'estan produint múltiples crisis alhora —sanitària, econòmica, de sostenibilitat de les cures, ecològica, etc.—, que tenen un impacte encara pendent de dimensionar pel que fa a la desigualtat entre dones i homes. S'observa una davallada en els nivells de vida, un desastre ecològic que s'acosta, guerres que ho arrasaren tot, migracions massives, racisme i xenofòbia, pèrdua de drets, tant socials com polítics, guanyats amb molt d'esforç.

És a dir, el pla s'elabora en un moment de certa incertesa sobre el context i la situació futura en la qual s'haurà d'aplicar. Amb tot, i precisament per la intuïció del que la crisi socioeconòmica derivada de la covid-19 pot suposar en matèria de retrocés en l'equitat de gènere (CARE Internacional, 2020), el pla aborda aquest impacte en tots els seus àmbits des de la flexibilitat i la voluntat d'adaptació a la realitat que es pugui anar configurant.

A més, ja abans de la irrupció de la pandèmia però reforçat per les crisis que se n'han derivat, s'ha produït un augment de **discursos populistes i demagògics que posen en dubte la necessitat de la lluita per la igualtat de gènere i contra les violències masclistes**. Són discursos que qüestionen elements i valors importants sobre els quals es basa la democràcia, la convivència i la igualtat entre les persones, i que reforcen els prejudicis de gènere i les bases de l'heteropatriarcat però també del classisme, el racisme, l'LGTBI-fòbia, etc. El Pla per la justícia de gènere 2021-2025, doncs, es construeix des de la importància de perseverar en els valors i principis d'actuació contra totes les formes de discriminació, amb la voluntat d'abordar les arrels d'aquesta situació. Posa l'accent en la defensa de les necessitats i els drets de la majoria: de les dones pobres i obreres, de les racialitzades i migrants, de les dones queer, trans o discapacitades, de les dones a les quals s'anima a considerar-se “de classe mitjana” alhora que el capitalisme les explota. Posa l'accent en totes les persones explotades, dominades i oprimides amb la voluntat d'esdevenir una millora per al conjunt de la ciutadania.

Un segon repte important del Pla per la justícia de gènere 2021-2025 és el de la **territorialització**. En aquest sentit, s'entén que és vital que la mirada estratègica també estigui centrada en el territori ja que la governança de les polítiques municipals per l'equitat de gènere des de la proximitat ofereix una resposta millor a les necessitats de totes les persones. Es parteix, doncs, del principi que els governs locals com a administració més propera a la ciutadania tenen la responsabilitat d'arribar a tots els barris.

El tercer i últim repte és el de la **interseccionalitat**. Atenent el que s'estableix a l'article 6.1 del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, segons el qual "el pla haurà de prestar especial atenció a variables com l'edat, l'origen nacional, la classe social, les conviccions religioses, l'etnicitat, la diversitat funcional, la identitat, l'expressió de gènere o l'orientació sexual i contemplar les necessitats que de forma específica afecten a la persona i als diferents col·lectius generant situacions de múltiple discriminació", el Pla per a la justícia de gènere 2021-2025 es planteja com a repte aplicar la perspectiva interseccional tant en la seva diagnosi com en els seus objectius i actuacions. En aquest sentit, la implementació de la interseccionalitat continua sent un desafiament per a les administracions públiques (La Barbera *et al.*, 2020). Tot i així, s'han identificat alguns aspectes de capacitat organitzativa que milloren la seva implementació com l'existència d'estructures especialitzades, l'assignació de recursos econòmics i de persones formades, així com l'establiment de mecanismes de rendició de comptes (Espinosa Fajardo, 2018; Alfama i Guillén 2017; Lombardo *et al.*, 2017). Tots aquests elements es tenen en compte en aquest Pla per la justícia de gènere 2021-2025.

La **vigència** del Pla per la justícia de gènere s'inicia amb la seva presentació al Consell Municipal i finalitza el desembre del 2025. Es tracta, doncs, d'un període de poc més de 4 anys que s'ha organitzat en dues etapes atenent, precisament, la necessitat de flexibilitat i adaptació de les actuacions del pla al context que es pugui anar configurant. Així, s'ha definit un primer programa d'execució per al període 2021-2023 i un segon que abasti els anys 2024 i 2025.

A continuació es presenta el marc normatiu en el qual s'inscriu el Pla per la justícia de gènere 2021-2025, així com els assoliments i aprenentatges d'anteriors plans dels quals aquest nou pla beu i pren el relleu. A continuació es descriu de manera esquemàtica el seu procés d'elaboració. Després s'exposen els sis principis rectors que orienten el pla. Tot seguit es presenten els eixos en els quals s'estructura el pla, els àmbits en els quals s'organitza cada un dels eixos, i els objectius que es fixen per cada àmbit. Per acabar, es descriu el sistema de governança, i de transparència, seguiment i avaluació del pla.

Partint de tots els avenços i antecedents normatius que durant la segona meitat del segle XX i principis del XXI es van aprovar a escala europea i internacional, en l'àmbit estatal, català i municipal, el Pla per la justícia de gènere 2021-2025 s'emmarca en la normativa següent:



1985

Llei 7/1985, reguladora de les bases de règim local

La **Llei 7/1985, reguladora de les bases de règim local**, estableix que els municipis poden dur a terme activitats complementàries en el marc de les polítiques de “promoció de les dones”.

1998

Carta municipal de Barcelona

La **Carta municipal de Barcelona** del 1998, que especifica que l'Ajuntament de Barcelona ha de promoure totes les accions i els serveis que facilitin la integració i participació de les dones en la societat, i evitin la discriminació per raó de sexe.

2006

Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006

L'**Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006**, que assenyala que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques.

2007

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, que especifica que les entitats locals han d'integrar el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.

2008

Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

La **Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, que estableix les competències dels municipis en provisió de serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral de les violències masclistes.

2014

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals

La **Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, que també obliga els ens locals a garantir el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, en els àmbits tant públics com privats sobre els quals els ens locals tenen competències.

2015

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

La **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, que en el seu article 6 determina les funcions dels ens locals en l'exercici de les seves competències en matèria de polítiques d'igualtat de gènere i especifica que han de dissenyar, aprovar, executar i avaluar plans d'igualtat.

2018

Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona

Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona aprovat pel plenari del Consell Municipal el 21 de desembre de 2018 pel qual s'estableixen els continguts mínims i el procés d'elaboració, implementació, seguiment i avaluació dels plans de ciutat de polítiques de gènere.

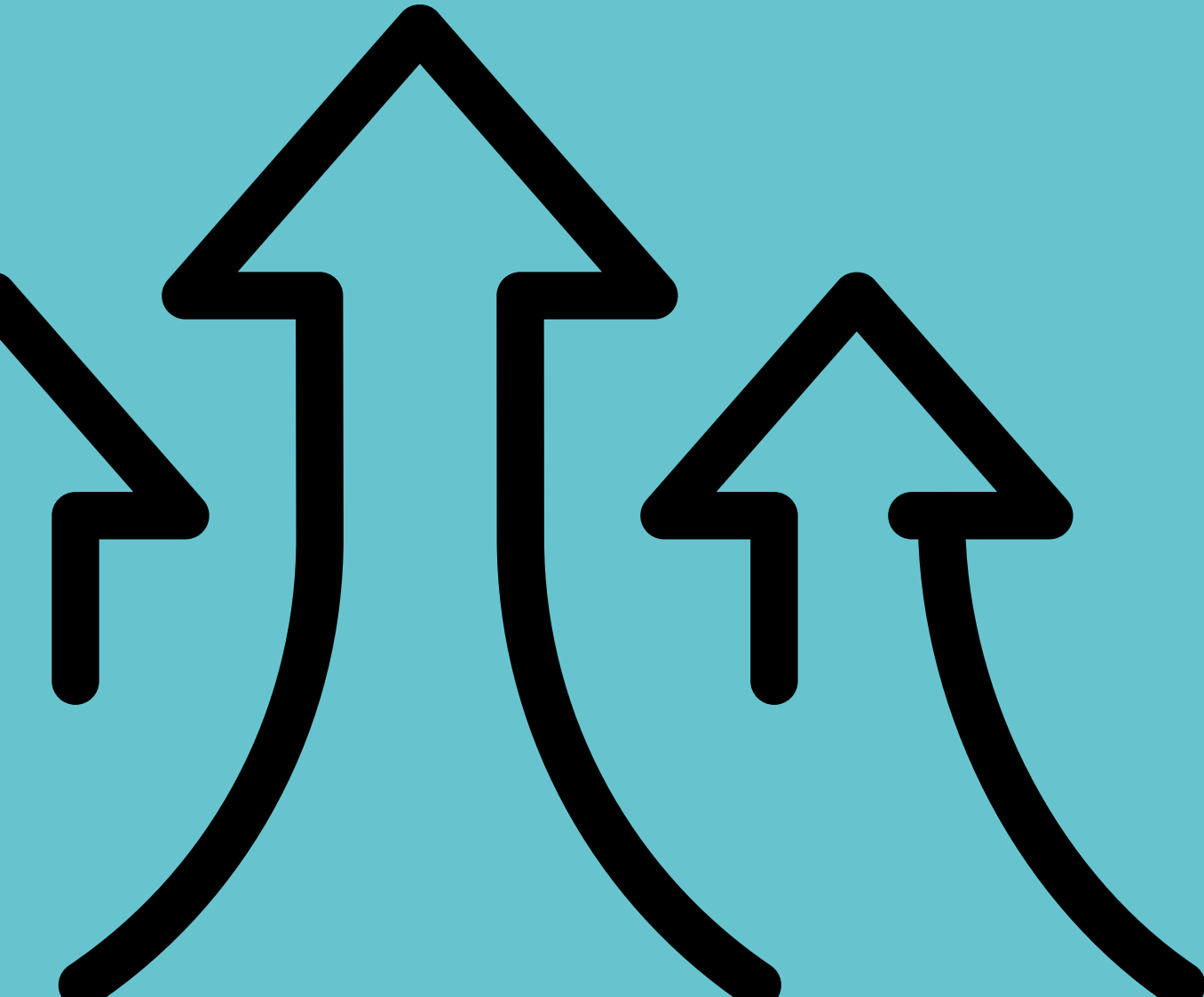
2020

Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista

La **Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, per la qual, entre d'altres, s'inclouen nous col·lectius, s'incorporen noves formes de violència i nous àmbits on aquesta es produeix i s'estableix que les administracions públiques han d'elaborar un model d'atenció que tingui com a finalitat establir el marc de llur actuació per garantir que no es duu a terme la victimització secundària de les dones.

03 Assoliments i aprenentatges d'anteriors plans

El Pla per la justícia de gènere 2021-2025 parteix dels assoliments i aprenentatges del pla anterior, que es detallen a continuació.

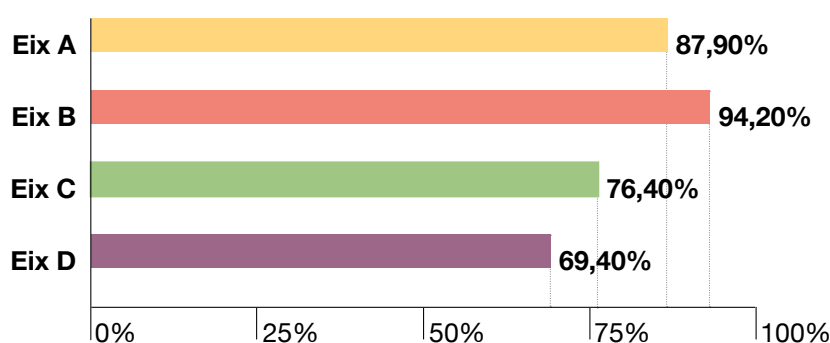


3.1. Principals assoliments del Pla per la justícia de gènere 2016-2020

El Pla per la justícia de gènere 2016-2020 va suposar l'impuls i el desplegament efectiu de l'estratègia de transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, com ho demostra el fet que **60 unitats** organitzatives de totes les àrees sectorials i districtes, així com organismes autònoms, entitats públiques empresarials i consorcis, han participat en la seva implementació.

Es van implementar el **80,6% de les 585 actuacions** previstes, essent els eixos A. "Canvi institucional" i B. "Economia per a la vida i organització dels temps" els que van mostrar uns nivells d'execució superiors.

Nivell d'execució per eixos del PJG



La majoria d'objectius del Pla per la justícia de gènere 2016-2020 (el 68,5%) **es van assolir**, essent l'eix A. "Canvi Institucional" el que presenta el nivell d'assoliment més elevat, amb un 93,3% d'objectius assolits. Això mostra el gran avenç en la transversalitat de gènere en el si de l'Ajuntament, ja que és l'eix que promou un canvi organitzatiu per impulsar un bon govern en termes d'equitat de gènere, incorporant la perspectiva de gènere en el funcionament, els processos i la cultura del consistori. El nivell de consecució d'objectius als altres eixos, que són els que treballen per l'eliminació de les desigualtats de gènere a la ciutat fent que la igualtat de gènere sigui una prioritat transversal a totes les polítiques municipals, se situa entre un 54% i un 71%².

Així doncs, el Pla per la justícia de gènere 2021-2025 haurà de consolidar el canvi institucional endegat en l'anterior pla i enfortir la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques municipals dirigides a la ciutadania per tal de seguir avançant en l'eliminació de les desigualtats de gènere a la ciutat.

1 D'un total de 54 objectius, 37 es van assolir, 5 no es van assolir i per 12 no es va poder calcular l'indicador d'objectiu.
2 Concretament, a l'eix B, es van assolir 5 objectius (54,2%) i 3 no es van poder calcular. A l'eix C se'n van assolir 13 (62,5%), 2 no es van assolir i 9 no es van poder calcular i a l'eix D, se'n van assolir 5 (71,4%) mentre que 2 no es van aconseguir.

3.2. Aprenentatges de plans anteriors

La implementació del Pla per la justícia de gènere 2016-2020, així com de la Mesura de govern per una democratització de la cura (2017-2020) i de l'Estratègia contra la feminització de la pobresa i la precarietat (2016-2024) que s'han avaluat recentment³ ofereixen un conjunt d'aprenentatges i de possibilitats de millora de cara a l'actual pla, que es resumeixen en els següents aspectes i que s'ha intentat integrar:

- 1. La conveniència de dur a terme un procés participatiu ampli i amb sessions temàtiques, tant amb la ciutadania com amb les entitats de defensa dels drets de les dones, perfils polítics i tècnics de tot el consistori i de tots els districtes de la ciutat.**

Partint d'aquesta recomanació, el procés d'elaboració del pla, tal com s'explica en la secció 4, ha consistit en la realització de taules tècniques i reunions de treball amb 64 òrgans i districtes de l'Ajuntament, en un extens procés de participació ciutadana que ha comptat amb grups feministes, entitats de dones i ciutadanes a títol individual i amb la validació política dels continguts del pla.

- 2. La importància d'avançar en la incorporació d'una perspectiva interseccional, aterrant-la i operativitzant-la.**

La interseccionalitat ha esdevingut un repte i, alhora, un principi rector d'aquest pla. Per tal d'operativitzar-la, s'ha incorporat tant en els continguts com en el procés d'elaboració del pla. Així, totes les taules tècniques de diagnosi han comptat amb la participació de la Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI, d'Infància, Joventut i Persones Grans, d'Immigració i Refugi, de Ciutadania, el Departament d'Interculturalitat i Pluralisme Religios i l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat.

3 En el cas de l'EFPP es tracta d'una avaluació intermitja, mentre que en els altres dos casos són l'avaluació final.

3. La necessitat de definir objectius ambiciosos però, alhora, realistes i mesurables, així com actuacions més concretes.

Per tal de poder mesurar avenços i assoliments del pla cal definir objectius que, tot i ser ambiciosos, estiguin emmarcats en les competències municipals i siguin quantificables. Així, s'ha fet un esforç per formular un màxim de tres objectius per àmbit⁴, vetllant perquè fossin realistes i mesurables. A més, s'ha treballat per definir i concretar actuacions tenint en compte les principals necessitats en matèria de justícia de gènere a la ciutat.

4. La idoneïtat de definir una estratègia de seguiment i de rendició de comptes que permeti millorar el monitoratge, la transferència d'informació i la coordinació del pla.

Que l'actual pla sigui un full de ruta compartit per tot el consistori passa, també, per fomentar la comunicació i crear espais de participació, treball i coordinació durant la seva implementació. Així doncs, d'una banda, s'ha plantejat una governança que, tal com es descriu a la secció 7, fa partícips del seguiment les àrees tant polítiques com tècniques de l'Ajuntament i districtes de la ciutat i el Consell de Dones de Barcelona. D'altra banda, s'ha definit un sistema de seguiment de la implementació del pla (vegeu la secció 8), amb la realització d'un informe anual de seguiment de les actuacions de ciutat durant el primer trimestre de cada any i d'un de biennal amb les actuacions de districtes, que es presentarà als òrgans de governança. Per elaborar els informes, s'han previst reunions de seguiment anuals amb els diversos òrgans implicats en el pla, que milloraran la transferència d'informació (sobretot en casos de canvis en els equips que, al llarg dels quatre anys de vigència del pla, són força comuns). Així mateix, s'ha millorat la coordinació amb districtes durant la implementació del pla, tal com es detalla a la secció 8.

5. La importància de definir indicadors viables, que es puguin calcular i amb fites o resultats esperats realistes.

Per tal de poder valorar els resultats i el grau d'assoliment dels objectius del pla, és necessari disposar d'un sistema d'indicadors que sigui viable, pertinent, que es pugui calcular amb les fonts disponibles i que incorpori fites o resultats esperats realistes, ja que, en cas contrari, s'obtindrien uns resultats parcials i poc robustos. Per aquest motiu, per a l'actual pla s'ha definit un sistema d'indicadors que, seguint les directrius anteriors, tal com s'exposa en la secció 8, contindrà indicadors d'objectiu, d'execució i de resultats de les actuacions, els quals s'aniran recollint periòdicament.

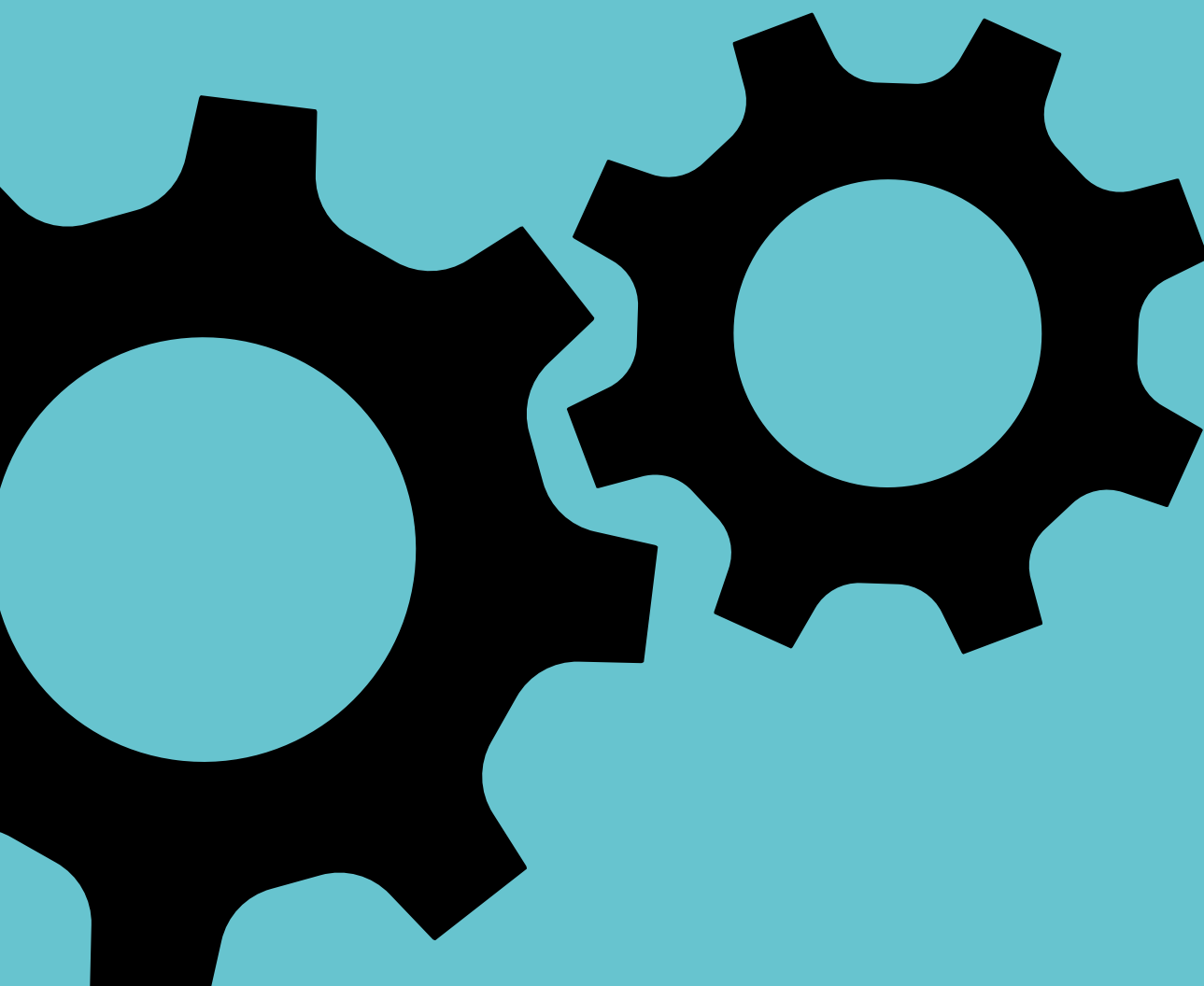
6. La necessitat de dotar de recursos el desplegament del pla.

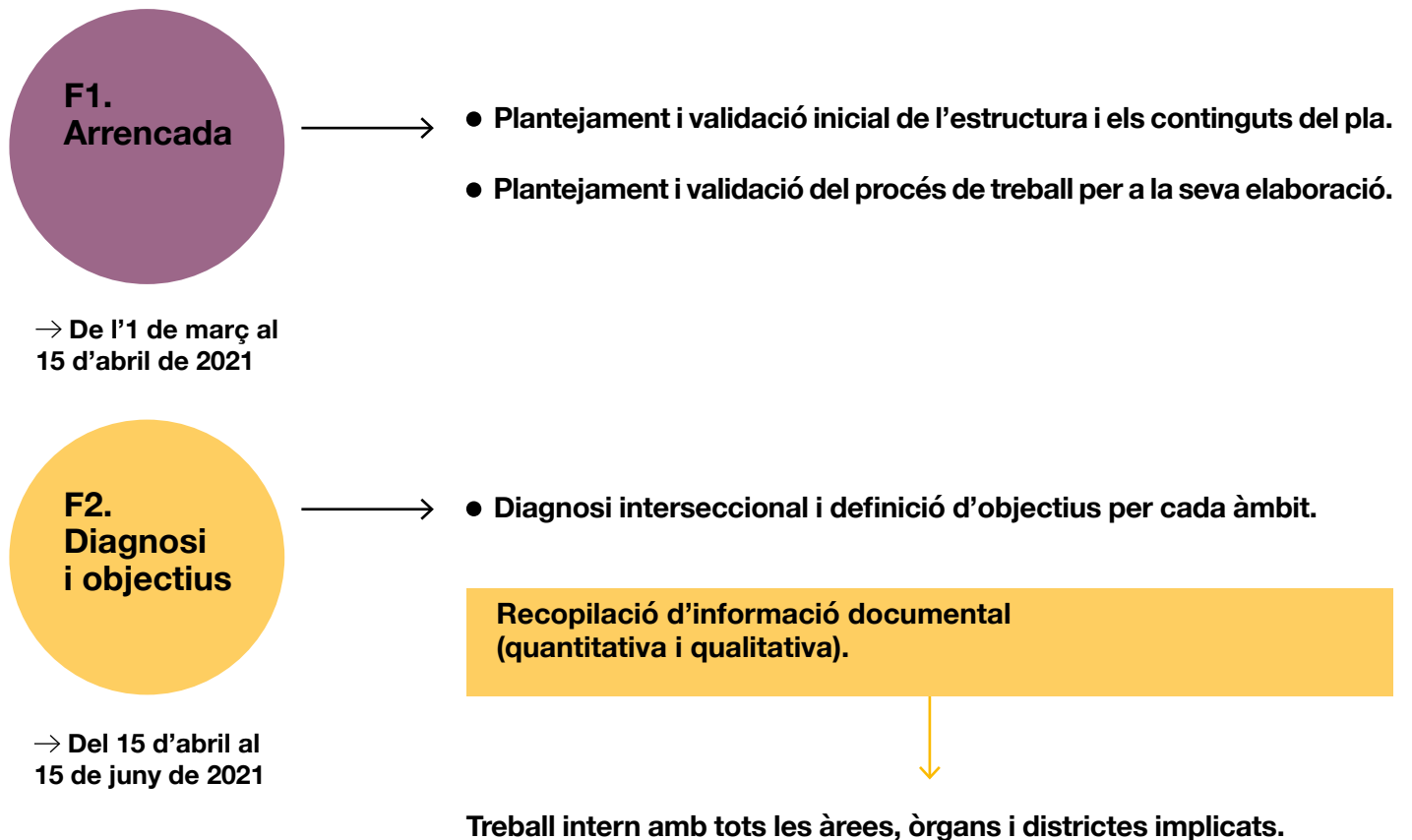
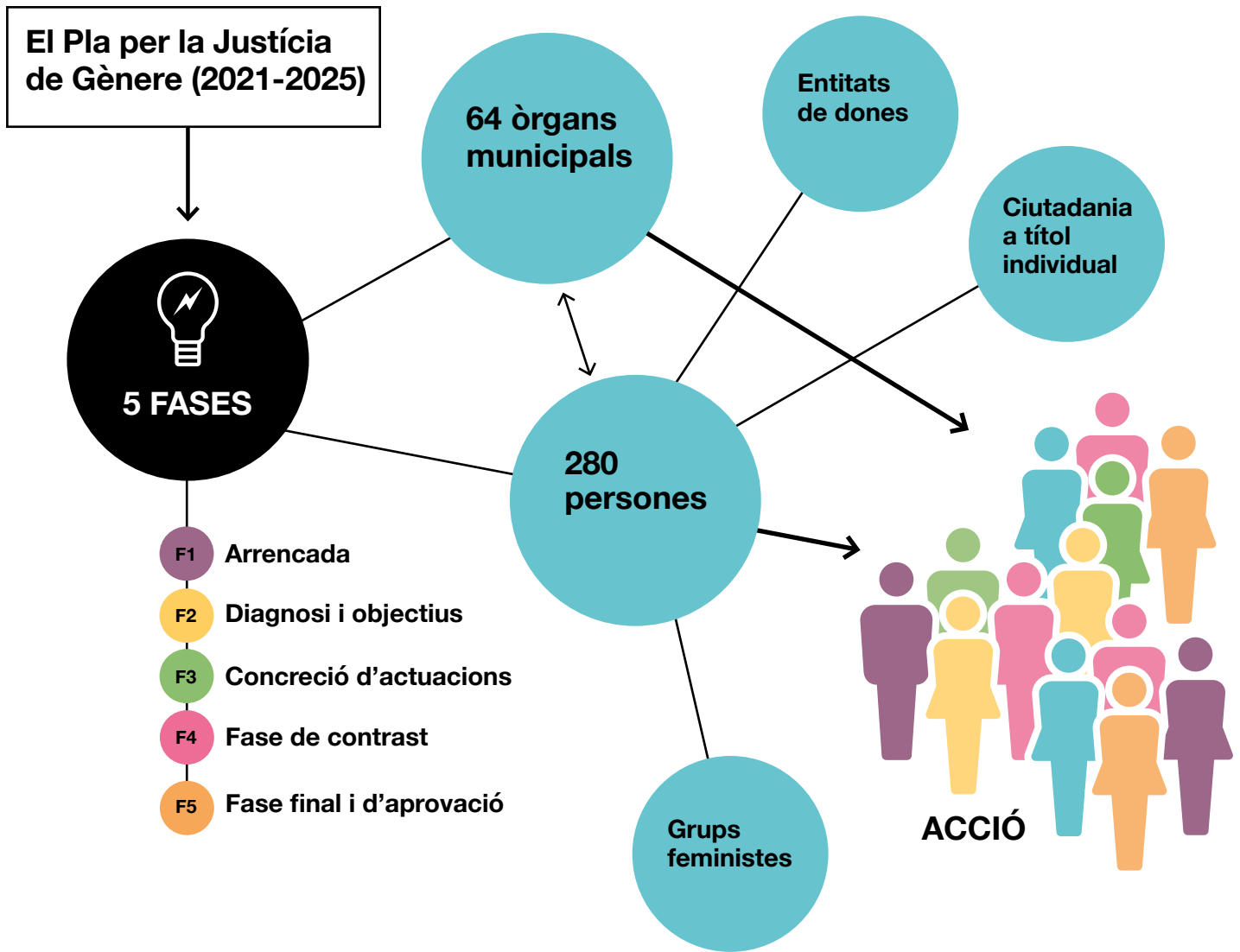
Per assegurar una bona implementació del pla, és essencial quantificar i preveure els recursos necessaris per desplegar les actuacions previstes. En aquest sentit, la garantia pressupostària i de recursos s'ha configurat com un dels principis rectors del pla. Per a l'actual pla s'ha fet un exercici amb cada òrgan implicat a fi de calcular els recursos necessaris per implementar cada actuació prevista per, després, poder donar-hi cabuda pressupostàriament.

4 En els àmbits de Coeducació i ciència, Vides Lliures de violències, Diversitat sexual i de gènere i Proximitat: serveis i equipaments als barris, pel seu abast i dimensions, hi ha més objectius.

04 Procés d'elaboració

El Pla per la Justícia de Gènere (2021-2025) s'ha elaborat seguint un procés de treball dividit en 5 fases que ha implicat a 64 òrgans municipals diferents i 280 persones procedents de grups feministes, entitats de dones i ciutadania a títol individual.





5 taules tècniques interdepartamentals:



Taula 1



Economia per a la vida i organització dels temps.

→ 4 de maig

15 òrgans assistents

- Tercera Tinència d'Alcaldia d'Agenda 2030, Transició Digital, Esports i Coordinació Territorial i Metropolitana.
- Quarta Tinència d'Alcaldia de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI.
- Comissionat d'Innovació Digital, Administració Electrònica i Bon Govern.
- Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps.
- Direcció de Serveis d'Envel·liment i Cures.
- Direcció d'Innovació Social.
- Espai Barcelona Cuida.
- Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI
- Direcció de Serveis d'Immigració i Refugi.
- Departament d'Economia Social i de les Cures i Polítiques Alimentàries.
- Departament de Promoció de la Gent Gran.
- Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD).
- Barcelona Activa.
- Foment de Ciutat.

Taula 2



Ciutat de Drets I. Àmbits d'Esports, Coeducació i ciència, Cultura i memòria col·lectiva i Cicle de Vida.

→ 5 de maig

11 òrgans assistents

- Quarta Tinència d'Alcaldia de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI.
- Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps.
- Direcció de Serveis d'Immigració i Refugi.
- Departament de Joventut
- Departament de Ciència i Universitats.
- Departament de Promoció dels Drets de les Dones i LGTBI.
- Institut Municipal d'Educació de Barcelona (IMEB).
- Institut Municipal de Cultura de Barcelona (ICUB).
- Institut Barcelona Esports (IBE).
- Institut d'Infància i Adolescència de Barcelona.
- Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD).

Taula 3

Ciutat de Drets II. Àmbits de Salut i drets sexuals i reproductius, Acció Social, Ciutadania, migracions i interculturalitat, Habitatge.

→ 11 de maig



11 òrgans assistents

- Quarta Tinència d'Alcaldia de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI.
- Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania.
- Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps.
- Direcció de Serveis d'Immigració i Refugi.
- Direcció de Serveis de Salut.
- Departament de Gent Gran i per la Promoció de l'Autonomia Personal.
- Departament d'Interculturalitat i Pluralisme Religios.
- Departament de Joventut.
- Departament de Promoció de Drets de les Dones i LGTBI.
- Departament de Salut.
- Institut Municipal de l'Habitatge i Rehabilitació de Barcelona (IMHAB).
- Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD).
- Agència de Salut Pública de Barcelona (ASPB).

Taula 4

Ciutat de Drets III. Àmbits de Participació política i social, Vides lliures de violències, Justícia global i cooperació internacional i Masculinitats.

→ 12 de maig



13 òrgans assistents

- Quarta Tinència d'Alcaldia de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI.
- Gerència d'Àrea de Cultura, Educació, Ciència i Comunitat.
- Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps.
- Direcció de Serveis d'Immigració i Refugi.
- Direcció de Serveis de Justícia Global i Cooperació Internacional.
- Direcció de Serveis de Relacions Internacionals.
- Departament d'Atenció i Acollida per Violència Masclista.
- Departament d'Informació i d'Atenció a Dones.
- Departament de Promoció de Drets de les Dones i LGTBI.
- Departament de Promoció de la Infància.
- Gabinet Tècnic de Programació.
- Oficina per la No Discriminació.
- Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD).

Taula 5

Barris propers i sostenibles.

→ 14 de maig



16 òrgans assistents

- Quarta Tinència d'Alcaldia de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI.
- Gerència d'Àrea de Cultura, Educació, Ciència i Comunitat.
- Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps.
- Direcció de Serveis d'Immigració i Refugi.
- Direcció de Serveis d'Infància, Joventut i Gent Gran.
- Direcció de Serveis de Mobilitat.
- Direcció de Serveis de l'Oficina de Canvi Climàtic i Sostenibilitat.
- Direcció de Serveis de Prevenció.
- Departament d'Informació i d'Atenció a Dones.
- Departament de Prospectiva.
- Departament de Xarxa d'Equipaments de Proximitat.
- Unitat de Deontologia i Afers Interns, Guàrdia Urbana de Barcelona (GUB).
- Unitat Normativa i Prestacional, Servei de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament (SPEIS).
- Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD).
- Foment de Ciutat.
- Barcelona d'Infraestructures Municipals, SA (BIM-SA).

Reunions bilaterals amb els 20 òrgans implicats en els àmbits de l'Eix 1.

Taula de Territorialització amb Districtes.

→ 29 juny



8 districtes i 3 òrgans assistents

- Quarta Tinència d'Alcaldia de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI.
- Gerència de la coordinació territorial i proximitat.
- Districte de Ciutat Vella.
- Districte de l'Eixample.
- Districte de Sants-Montjuïc.
- Districte de les Corts.
- Districte de Sarrià - Sant Gervasi.
- Districte d'Horta-Guinardó.
- Districte de Nou Barris.
- Districte de Sant Andreu.
- Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps.

Participació ciutadana

4 sessions de participació en línia

Sessió 1:

“No deixem ningú enrere: polítiques econòmiques feministes davant la Covid19”.

→ 26 de maig.

63 persones inscrites.

Sessió 2:

“Veu i presència a les polítiques municipals: com fem la transversalitat de gènere?”.

→ 31 de maig.

59 persones inscrites.

Sessió 3:

“Per una ciutat que garanteix els drets: cultura, memòria, educació i ciència”.

→ 1 de juny.

44 persones inscrites.

Sessió 4:

“Urbanisme i habitatge: espais urbans que posin la vida al centre, i siguin més justos, igualitaris, segurs i sostenibles”.

→ 15 de juny.

67 persones inscrites.

**Pàgina del nou Pla per la justícia de gènere 2021-2025
a la plataforma Decidim.**

F3. Concreció d'actuacions

→ Del 16 de juny al
31 de juliol de 2021

- Proposta, prioritització i concreció d'actuacions dins de cada àmbit

Treball intern bilateral amb tots les àrees, òrgans i districtes implicats.

Participació ciutadana

Sessió participativa presencial:

"Prioritats i propostes: seguim avançant cap a una ciutat feminista".
→ 29 de juny.

47 persones inscrites.

Aportacions i propostes a través del Decidim fins al 30 de juny.

14 aportacions.

F4. Fase de contrast

→ De l'1 al 15 de
setembre de 2021

- Contrast i validació final del Pla per la justícia de gènere 2021-2025

Sessió de treball en línia amb el Consell de Dones de
Barcelona.

→ 2 de setembre.

**F5.
Fase final i
d'aprovació**

→ Del 15 al 30 de
setembre de 2021

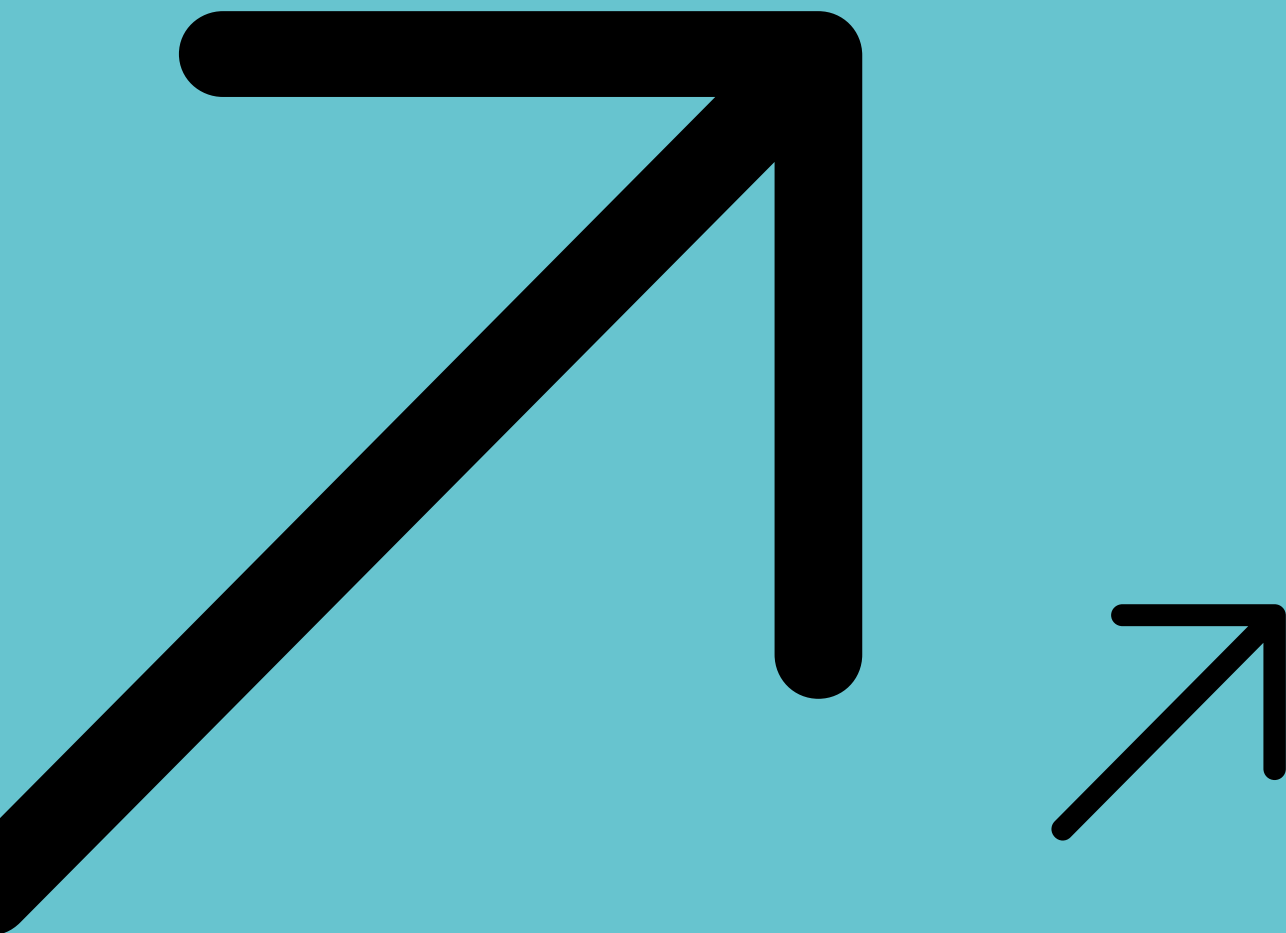
- **Elaboració de la versió final del Pla per la justícia de gènere 2021-2025 a partir de totes les aportacions, propostes i esmenes recollides a les fases anteriors.**

Treball de gabinet (fins a principis de setembre)

Aprovació del Pla per la justícia de gènere 2021-2025 al Plenari del Consell Municipal

05 Principis rectors

El Pla per la justícia de gènere 2021-2025 s'assenta en sis principis rectors, que són la base sobre la qual se sustenta l'actuació municipal destinada a eliminar les desigualtats de gènere a la ciutat. Es tracta de la Transversalitat de gènere, la Interseccionalitat, la Participació de les dones i coproducció, el Bon govern, la Garantia pressupostària i de recursos i la Corresponsabilitat i proximitat.



Aquests principis s'han tingut en compte a l'hora d'elaborar el pla i orientaran i impregnaran tot el seu procés d'implementació. A continuació es descriu breument cadascun d'ells.

1. Transversalitat de gènere

És l'estratègia vertebradora del pla que consisteix en la incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques municipals, en àrees i en districtes, en totes les etapes del cicle de polítiques públiques i en les pràctiques, la cultura i els instruments de gestió pública de la mateixa institució. Així es podrà promoure i assolir una ciutat justa i equitativa sense desigualtats de gènere⁵.

2. Interseccionalitat

És l'enfocament que té en consideració la interrelació de la desigualtat de gènere amb diferents eixos de desigualtat i, concretament, la classe social, l'edat, l'origen nacional, les conviccions religioses, la situació administrativa, l'etnicitat, la diversitat funcional, la identitat de gènere o l'orientació sexual. És una perspectiva per entendre i tenir en compte les discriminacions i formes de desigualtat de gènere, en el context de la ciutat de Barcelona i en tota la diversitat de la seva ciutadania, a l'hora de dissenyar i implementar el pla. Es tracta d'una mirada holística per comprendre, abordar i combatre les desigualtats degudes al creuament dels eixos anteriors⁶. En aquest sentit, la interseccionalitat permet entendre com la interacció de múltiples estructures socials produeix desigualtats simultànies i coconstitutives (Cho et al., 2013). És, per tant, un marc de justícia social que pot ser operativitzada per a la resolució de problemes socials.

3. Participació de les dones i coproducció

La participació és un dret fonamental que cal garantir i promoure, ja que és imprescindible per a l'avenç, la revitalització i l'aprofundiment democràtics. A més, és clau per al foment de processos de coproducció en les polítiques públiques. La coproducció s'entén com una forma de treball i construcció conjunta, col·laborativa, horitzontal i compartida entre l'Ajuntament (àrees i districtes) i els moviments socials, el teixit associatiu i la ciutadania, per a la definició conjunta dels problemes, el disseny, la implementació, el seguiment i l'avaluació de les polítiques municipals. Això implica generar espais i processos que ho facin possible. En el disseny d'aquest pla, la participació de les dones, les seves entitats i el moviment feminista n'ha millorat la detecció de necessitats i la definició de les mesures per combatre les desigualtats de gènere. Al llarg de la implementació del pla, però també pel seu seguiment i avaluació final, es vetllarà per eixamplar els mecanismes de coproducció, participació i capacitat d'incidència de les dones, en tota la seva diversitat.

5 Definició pròpia adaptada a la realitat de l'Ajuntament de Barcelona, partint de la definició inicial de Transversalitat de Gènere feta per part del Consell d'Europa (1998).

6 Definició pròpia inspirada en Coll-Planas, Gerard i Solà-Morales, Roser (2019) feta en el marc del projecte Igualtats Connectades <https://igualtatsconnect.cat/>

4. Bon govern

És l'estratègia vertebradora del pla que consisteix en la incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques municipals, en àrees i en districtes, en totes les etapes del cicle de polítiques públiques i en les pràctiques, la cultura i els instruments de gestió pública de la mateixa institució. Així es podrà promoure i assolir una ciutat justa i equitativa sense desigualtats de gènere.

5. Garantia pressupostària i de recursos

El desplegament d'un pla tan necessari i ambiciós com és aquest, que implica tot l'Ajuntament i totes les polítiques de ciutat, ha d'anar acompanyat d'un compromís i dotació pressupostària que assegurí que allò que es proposa es pot finançar. Suposa preveure el finançament i els recursos humans necessaris, així com la planificació pressupostària al moment d'aprovar el pla com a garantia de suficiència de recursos i equips de persones per tal de complir els objectius i plans d'actuació previstos.

6. Corresponsabilitat i proximitat

Barcelona té un territori ric i divers, un entramat de districtes i barris que són espais de vida quotidiana i que han de ser també espais de treball comú entre l'Administració i la ciutadania. La territorialització permet aterrar les polítiques municipals per a l'equitat de gènere i donar millor resposta i serveis més pròxims i adequats a les necessitats ciutadanes, contribuint a reduir les desigualtats socials i de gènere. En aquest marc, la corresponsabilitat apel·la a la responsabilitat de totes les àrees, sectors i districtes de l'Ajuntament a l'hora d'entomar de manera coordinada l'equitat de gènere com a objectiu institucional. També fa referència a la capacitat de vincular les actuacions a actors més enllà de la institució: entitats i altres agents socials.

Eixos estratègics, àmbits d'actuació i objectius del pla

El pla es divideix en quatre eixos estratègics, cadascun amb els seus àmbits corresponents. El primer eix, “Canvi institucional”, s’orienta a aprofundir en el canvi en les pràctiques i la cultura de l’Ajuntament de Barcelona per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere. És, per tant, un eix de treball centrat en el funcionament intern de la institució orientant el canvi organitzatiu cap a un bon govern en termes d’equitat de gènere. Els altres tres, “Economia per a la vida i organització dels temps”, “Ciutat de drets” i “Barris propers i sostenibles”, s’adrecen a promoure polítiques públiques per eliminar les desigualtats de gènere a la ciutat de Barcelona.



En concret, l'eix "**Economia per a la Vida i Organització dels Temps**" té la finalitat de garantir les condicions econòmiques i materials de vida de les dones. L'assoliment d'aquest objectiu es basa, entre altres coses, en l'abordatge dels efectes que la crisi de la covid-19 ha tingut en l'ocupació femenina i també en el reconeixement de tots els treballs necessaris per a la subsistència, la reproducció i el benestar de les persones, així com la seva assumpció corresponsable.

L'eix "**Ciutat de Drets**" s'orienta a promoure la defensa dels drets de les dones, incidint sobre els aspectes socials, culturals i de representació.

Finalment, l'eix "**Barris Propers i Sostenibles**" se centra en la construcció d'uns barris que posin al centre la vida quotidiana, la facin més confortable i siguin més justos, igualitaris, segurs i sostenibles.

Aquesta divisió mereix algunes consideracions. En primer lloc, cal tenir en compte que s'ha fet amb la finalitat de poder estructurar objectius i actuacions, però **la realitat social i les vides de les persones són complexes i multidimensionals** i, per tant, les fronteres entre àmbits i, fins i tot, eixos, poden ser molt difuses i permeables. Això és present en tot el pla i, especialment, en l'eix "Economia per a la vida i organització dels temps" en què tot està intrínsecament relacionat i cada un dels àmbits és, en realitat, una cara del mateix poliedre: el sistema econòmic capitalista i patriarcal que s'assenta en la divisió sexual i internacional del treball i en una economia dividida entre l'ocupació i la resta de treballs i temps subordinats a la primera, incloses les activitats socials i polítiques que contribueixen a sostenir el bé comú.

A banda, **alguns dels àmbits, tot i tenir entitat pròpia, són molt transversals i impregnen la resta**. És el cas, per exemple, dels de Cicle de vida o Diversitat sexual i de Gènere, a l'eix de "Ciutat de drets", o de l'àmbit de Recursos tecnològics i bretxa digital, i de l'àmbit d'Organització dels temps a l'eix d'"Economia per a la vida i organització dels temps". En aquest sentit, cada un d'aquests àmbits s'ha mantingut com a tal, però, a la vegada, s'ha fet un esforç per transversalitzar la seva mirada i objectius a la resta d'àmbits on era pertinent. Així, continuant amb el darrer exemple, la bretxa digital de gènere és un greuge per als drets de les dones en la mesura que en limita l'accés a la informació i, de retruc, a la participació social i política però, a la vegada, és un obstacle per a la seva plena incorporació en alguns sectors emergents del mercat de treball de la ciutat i una de les maneres de lluitar-hi en contra s'ubica en una educació lliure de sexisme i d'estereotips de gènere. S'observa, doncs, que l'àmbit específic de Recursos tecnològics i bretxa digital que s'ha optat per ubicar en l'eix econòmic, prioritant-ne aquesta dimensió, també té cabuda en diferents àmbits de l'eix de "Ciutat de drets".

Finalment, és important explicar que els **objectius i les actuacions del pla s'han definit tenint en compte els Objectius de desenvolupament sostenible (ODS)** que configuren l'Agenda 2030⁷ i, concretament, l'ODS número 5, orientat a assolir la igualtat de gènere en tots els àmbits de la societat i empoderar totes les dones i nenes.

A continuació es presenta cada un dels eixos, fent-ne una breu introducció per passar a la diagnosi interseccional de cada un dels àmbits i a l'enumeració dels seus objectius.

7 L'Agenda 2030 va ser aprovada unànimement pels 193 estats membres de les Nacions Unides i l'Ajuntament de Barcelona, adaptant-la a les condicions del nostre context, ha entomat com a pròpia i decidit impulsar-la per tal d'assolir tots els seus objectius.

1 Eix Canvi institucional

Eix

1. Sistemes d'informació



2. Incorporació de la perspectiva de gènere a la normativa, plans i programes



3. Implementació de polítiques, plans i programes



4. Avaluació de polítiques, plans i programes



5. Representació i estructures institucionals



6. Formació



7. Pressupost i fiscalitat



8. Contractació pública



9. Subvencions



10. Polítiques de gestió de persones



11. Premis i distincions



12. Comunicació inclusiva



13. Participació institucional



2 Eix

Economia per a la vida i organització dels temps

14. Promoció econòmica feminista



15. Democratització de les cures



16. Organització dels temps



17. Lluita contra la feminització de la pobresa i la precarietat



18. Recursos tecnològics i bretxa digital



Eix 3

Ciutat de drets

19. Participació social i política



20. Salut i drets sexuals i reproductius



21. Acció social



22. Esports



23. Coeducació i ciència



24. Cicle de vida



25. Cultura i memòria col·lectiva



26. Ciutadania, migracions i interculturalitat



27. Habitatge



28. Vides lliures de violències



29. Justícia global i relacions internacionals



30. Diversitat sexual i de gènere



31. Masculinitats



Eix 4

Barris propers i sostenibles

32. Ecologia i sostenibilitat



33. Espai urbà



34. Mobilitat



35. Prevenció i seguretat

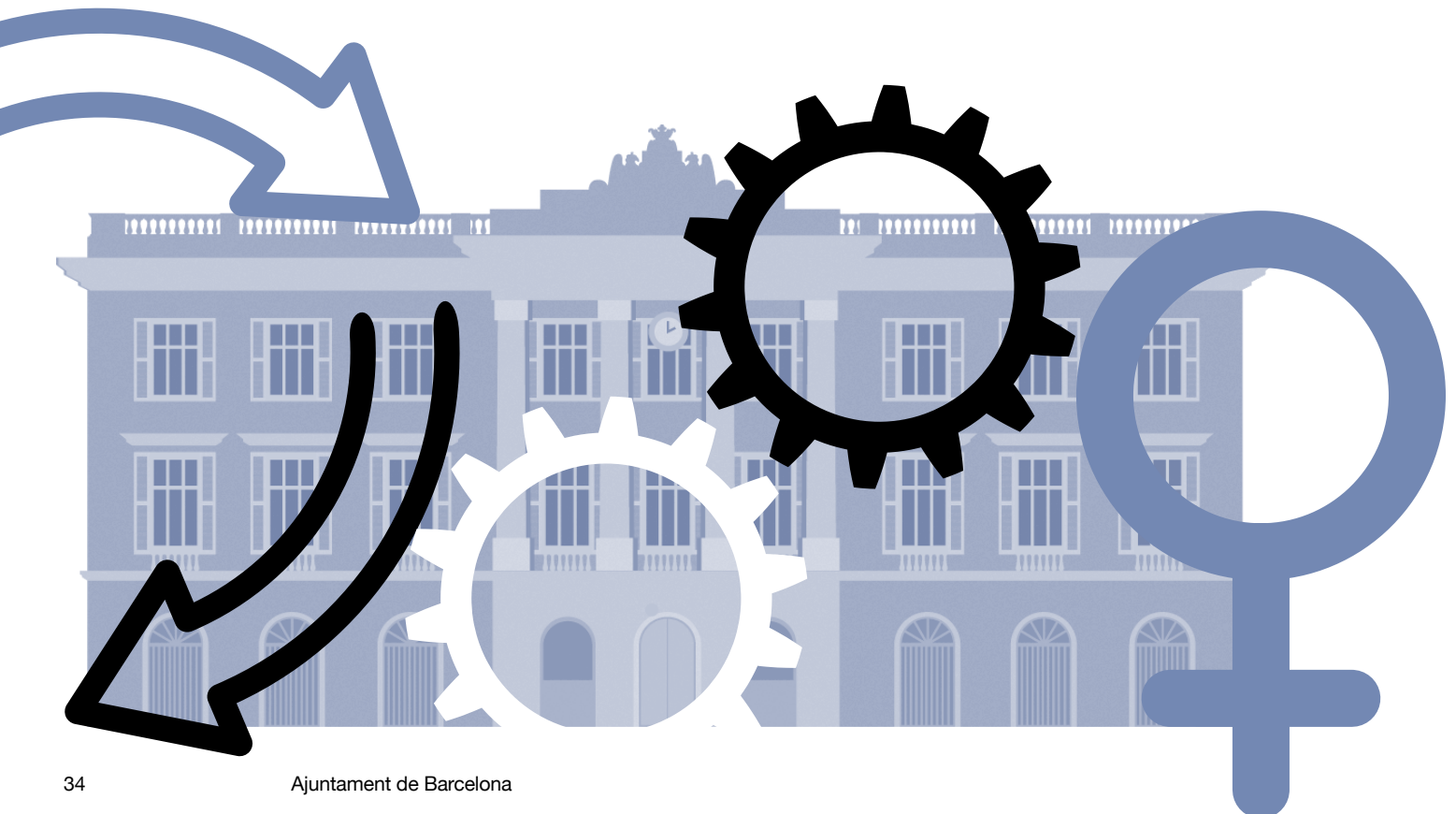


36. Proximitat: serveis i equipaments als barris



Eix 1. “Canvi institucional”

L'eix “Canvi institucional” s'orienta a consolidar el canvi organitzatiu endegat en l'anterior Pla per la justícia de gènere per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament, les pràctiques, els instruments de gestió pública i la cultura del consistori. Es tracta d'un eix de treball intern de la institució per impulsar un bon govern en termes d'equitat de gènere. Per això, abasta fins a tretze àmbits diferents que segueixen les directrius d'aplicació de la transversalitat de gènere tot i que busquen ampliar l'actuació a noves fases i nous continguts del procés de polítiques públiques, fins ara poc explorats des d'aquesta perspectiva.



A continuació es descriu cada un d'aquests tretze àmbits:



Sistemes d'informació, que vetlla per disposar de dades i sistemes d'informació municipals que no continguin biaixos de gènere.



Tres àmbits orientats a la incorporació de la perspectiva de gènere en tot el cicle de la política pública: des del disseny, amb l'àmbit d'**Incorporació de la perspectiva de gènere a la normativa, plans i programes**, passant per la implementació amb l'àmbit d'**Implementació de polítiques, plans i programes**, fins a l'avaluació amb l'àmbit de l'**Avaluació de polítiques, plans i programes**.



Estructures institucionals, que promou l'impuls d'estructures en el consistori que fomentin la igualtat de gènere i la representació i la participació paritària de dones i homes en tots els àmbits de presa de decisions.



Formació, que dona eines al personal municipal perquè assumeixi i vetlli per la igualtat de gènere com a objectiu en la seva feina.



Pressupost i fiscalitat, que segueix treballant per tal que els ingressos i les despeses públiques, així com el procés pressupostari, es concebin des d'una perspectiva de gènere.



Contractació pública, que cerca ampliar encara més la incorporació de mesures de foment de la igualtat entre el teixit empresarial de la ciutat mitjançant la contractació pública municipal.



Subvencions, que segueix incorporant criteris de gènere a les convocatòries de subvencions i ajuts municipals com a mecanisme per a la correcció de desigualtats de gènere i interseccionals a través de l'activitat de les entitats de la ciutat i els projectes que realitzen.



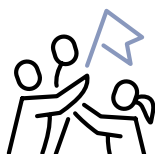
Polítiques de gestió de persones, que segueix vetllant perquè des de la política laboral del consistori no es duguin a terme pràctiques que produeixin o reproduïxin discriminacions o violència cap a les dones.



Premis i distincions, que treballa per la plena incorporació de la perspectiva de gènere en els reconeixements que atorga l'Ajuntament i la millora de la paritat en les distincions.



Comunicació inclusiva, que segueix fomentant una comunicació institucional que visualitzi i reconegui per igual les dones i els homes, en tota la seva diversitat utilitzant un llenguatge i imatges inclusives des de la perspectiva de gènere i interseccional.



Participació institucional, que vol avançar encara més en la incorporació de la veu, les necessitats i les propostes de les dones, en tota la seva diversitat, en els espais institucionals, vetllant per incloure la perspectiva de gènere en els espais, processos, i òrgans participatius.

Àmbit 1. Sistemes d'informació



Durant la darrera dècada, tant el marc normatiu sobre fonts d'informació, recollida i explotació de dades amb perspectiva de gènere, com la pràctica municipal en aquesta matèria, ha fet avenços destacables. Però **si bé hi ha hagut un important reconeixement i compromís institucional per combatre la “bretxa de dades de gènere”** (és a dir, la manca de dades desagregades per sexe), **encara queda camí a fer per superar la “bretxa de coneixement de gènere”**. Aquesta segona fa referència a l'atenció insuficient de les estadístiques oficials a les desigualtats de gènere en la vida privada, amb escasses dades en aquest àmbit, disperses i poc relacionades amb les desigualtats en la vida pública (Verge, 2019). Així, encara hi ha moltes **estadístiques oficials fetes des d'una mirada androcèntrica**, fet que impossibilita conèixer realment quines són les situacions o necessitats de les dones en àmbits essencials per les seves condicions materials de vida⁸.

Des del punt de vista normatiu, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes de Catalunya (article 56) i el Reglament per a l'equitat de gènere de l'Ajuntament de Barcelona (article 16) incideixen en ambdues dimensions, ja que han establert l'**obligatorietat de recollir i explotar dades desagregades per sexe i de disposar d'indicadors no androcèntrics**. És a dir, indicadors que visibilitzin els rols socials, necessitats, condicions, valors i aspiracions de dones i homes al llarg de la vida en tots els àmbits, també en aquells no considerats “masculins” com, per exemple, la reproducció social, els usos del temps o la violència. A més, cal que els indicadors puguin capturar com el gènere facilita o dificulta l'accés als recursos, el reconeixement i l'estatus (Verge, 2019). Només així es podrà conèixer l'abast i complexitat de les desigualtats de gènere, els impactes dels canvis socials i polítiques públiques sobre dones i homes i desenvolupar (o corregir) intervencions públiques per fer-hi front.

A l'Ajuntament de Barcelona, de manera sistemàtica, les estadístiques i enquestes inclouen la variable sexe i, en la majoria de casos, s'exploten els resultats tenint-la en compte. Però en aquest àmbit es plantegen **dos reptes**. D'una banda, **avançar en la territorialització d'algunes dades rellevants**, per tal de disposar de més dades a escala de districte. I, de l'altra, algunes enquestes municipals presenten biaixos de gènere a l'hora de decidir què es mesura i com es mesura. És necessari, doncs, **generar nous indicadors no androcèntrics**.

També s'ha avançat en la recollida de dades internes (formularis, persones beneficiàries, etc.) que, a la majoria d'òrgans i serveis municipals, incorporen la **variable sexe**, però en moltes ocasions (en les memòries anuals, per exemple) aquestes **no s'exploten ni presenten**. Així mateix, es planteja com a repte que la perspectiva de gènere s'incorpori en les polítiques municipals de transparència activa, fomentant la visualització de dades de gènere.

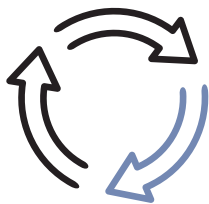
Finalment, també **manca avançar en el tractament de les dades des de la perspectiva de gènere interseccional**, afegint altres variables rellevants en l'explotació i anàlisi.

Objectius

- ↳ **Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en la recollida, tractament i explotació de dades internes i externes, incorporant altres variables a més del sexe.**
- ↳ **Avançar en la superació de la bretxa de coneixement de gènere, duent a terme nous estudis, càlculs i enquestes.**
- ↳ **Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques municipals de transparència activa.**

8 Per exemple, l'Enquesta de població activa.

Àmbit 2. Incorporació de la perspectiva de gènere a la normativa, plans i programes



La plena incorporació de la perspectiva de gènere als plans i els programes de l'Ajuntament continua sent un **repte vigent**. En aquest sentit, si bé el Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona estableix, en el seu article 7, que tots els plans i programes municipals han d'incorporar la igualtat de gènere com un dels seus objectius principals, l'anàlisi d'una mostra de 29 plans presentats durant el 2020⁹ permet observar un **compliment parcial** d'aquesta obligació. Així, només el 15,4% (4 plans) tenien una elevada integració de la perspectiva de gènere, mentre que el 57,7% (15 plans) mostraven una incorporació mitjana, i encara hi havia un **26,9% (7 plans) que no la incorporaven**. Aquests resultats no mostren diferències significatives en relació amb els dels anys anteriors.

En aquest marc, es considera que **alguns dels vells obstacles per a la incorporació d'objectius de gènere en plans i programes ja s'han superat**. Així, per exemple, actualment hi ha una norma, el Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, que planteja el marc estructural de la igualtat de gènere a l'organització municipal amb caràcter obligatori. A més, el discurs polític sobre la igualtat de gènere està molt més compartit en tots els àmbits de l'Ajuntament. Amb tot, **persisteixen els obstacles vinculats a l'excessiva especialització i segmentació de les temàtiques**; a la **inexistència d'instàncies o òrgans que controlin la qualitat de plans i programes** segons paràmetres predefinits; i, finalment, sorgeixen **dificultats tècniques** per fer una anàlisi del caràcter estructural de la situació diferencial entre dones i homes en els diferents àmbits d'actuació.

En el cas de la normativa s'observa una millor situació de partida. D'una banda, existeix l'obligació, fixada a l'article 9 del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, per la qual les propostes normatives, de pressupostos municipals, d'instruments de política fiscal municipal i de planejament urbanístic han d'anar acompanyades d'informes d'impacte de gènere. D'altra banda, s'ha implementat **un procés de treball sistemàtic en estreta col·laboració amb els òrgans jurídics municipals**. Tot plegat, ha fet que **tots els projectes normatius del 2020, 9 en total, hagin tingut una valoració positiva**. És a dir, hagin incorporat la perspectiva de gènere.

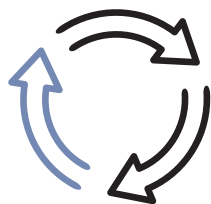
En el cas dels **instruments de planejament urbanístic**, s'ha dut a terme un projecte pilot d'adaptació metodològica de les anàlisis d'impacte de gènere a les seves especificitats i en resta pendent el ple desplegament.

Objectius

- ↳ **Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere de plans, programes i normativa municipal.**
- ↳ **Millorar el circuit dels processos normatius per incorporar la perspectiva de gènere en la fase preliminar d'elaboració de la normativa.**

9 Informe de seguiment gener-desembre 2020 del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona. Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps. Gener 2021.

Àmbit 3. Implementació de polítiques, plans i programes



La **implementació és la posada a la pràctica** dels plans i programes municipals, una vegada dissenyats, per tal d'aconseguir els objectius que s'hi ha fixat. Aquesta fase de les polítiques públiques ha estat sobretot pensada com un procés tècnic i, per això, manquen estudis sobre altres elements clau en aquesta etapa del *policymaking*. En aquest sentit, l'anàlisi de polítiques de gènere mostra com la implementació és un moment en el qual es continuen negociant les polítiques i durant aquest temps aquestes poden ser també contestades, validades, aturades o modificades (Engeli i Mazur, 2018). Així doncs, és una fase clau per continuar impulsant i a la vegada operativitzar i fer efectiva la incorporació de la perspectiva de gènere que s'ha tingut present a la fase de disseny. Això és clau per evitar que un cop aprovada una política pública, al llarg del seu desplegament i de les modificacions que aquesta pugui patir, la perspectiva de gènere **es dilueixi enmig de la resta d'elements de la política, pla o programa**.

Els **motius** que poden explicar aquesta situació són **múltiples**. D'una banda, intervenen factors vinculats a la **capacitació del personal** responsable de la implementació del pla o programa per tal de modificar procediments, actituds o prioritats de manera que es pugui incorporar la perspectiva de gènere de forma efectiva en l'actuació. D'altra banda, també incideix la **cultura organitzativa**, la **coordinació** i la **comunicació** internes. I, en tercer lloc, és important el **seguiment i monitoratge constant** de les actuacions del pla o programa per assegurar que s'arriba a les persones i col·lectius diana, que s'estan produint els efectes inicialment desitjats, etc.

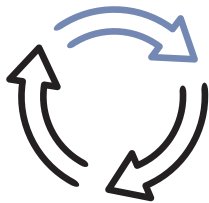
En aquest marc, si bé l'Ajuntament de Barcelona ha avançat molt en la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en el disseny de plans i programes, queda per davant el **repte de pensar fórmules i metodologies per incorporar-la també en la implementació dels plans i programes municipals**, per tal de poder-ho fer sempre, des de tots els agents que hi participen, i de manera sistemàtica.

Es tracta, doncs, d'un àmbit de treball a inaugurar i pel qual l'Ajuntament de Barcelona s'haurà de dotar de mecanismes propis.

Objectius

- ↳ **Generar mecanismes per incorporar la perspectiva de gènere a la implementació de plans i programes municipals.**

Àmbit 4. Avaluació de polítiques, plans i programes



L'avaluació és una de les fases del cicle de polítiques públiques i consisteix en un procés d'**anàlisi de la pràctica política amb la finalitat d'aprendre, millorar la política en qüestió i també l'acció política, i retre comptes envers la ciutadania** (Stufflebeam i Shinkfield, 1987). L'exercici de l'avaluació, però, encara està poc arrelat al nostre país i, de retruc, també a l'Ajuntament de Barcelona.

A més, d'acord amb el principi de la transversalitat de gènere, **l'avaluació és una més de les etapes en les quals cal incorporar la perspectiva de la igualtat de gènere**. Incloure aquesta mirada és fonamental per **conèixer els efectes de les polítiques públiques sobre les relacions de gènere**, millorar-ne el disseny i implementació i promoure la rendició de comptes en termes d'igualtat de gènere (Espinosa Fajardo, 2016; ONU Mujeres, 2015). Així, una bona avaluació ha de **permetre identificar els impactes de gènere de les polítiques** i conèixer què (no) funciona per abordar les desigualtats generant coneixement útil de cara a plantejar intervencions que contribueixin activament a pal·liar-les (De Quintana, 2021).

L'article 8 del Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona estableix que "els plans municipals s'han d'avaluar amb perspectiva de gènere. Aquesta avaluació ha de seguir una metodologia d'anàlisi que permeti conèixer i valorar els resultats de les polítiques públiques i les repercussions en la igualtat o desigualtat entre dones i homes que han pogut derivar-se de la seva aplicació, amb objecte d'identificar i prevenir la producció, manteniment o increment d'aquestes desigualtats de gènere, tot realitzant propostes de millora per l'elaboració de plans municipals futurs, si s'escau".

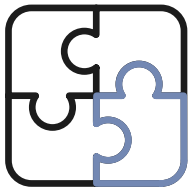
Tanmateix, si bé és un requeriment normatiu, l'anàlisi i recompte de les avaluacions de plans municipals dels darrers anys (AB, 2021c; DEP Institut, 2021) posa de manifest que **en la majoria de casos les —escasses— avaluacions realitzades no incorporen la perspectiva de gènere o ho fan només de manera parcial** (i no pas transversalment). I és que, de fet, des de la perspectiva de la transversalitat de gènere l'avaluació és un dels àmbits en què els avanços han estat més escassos i manquen més experiències i coneixement (Bustelo, 2016), alhora que persisteixen els dubtes sobre què vol dir exactament i com s'hauria de dur a terme (De Quintana, 2021).

Així doncs, no només no hi ha una incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en les avaluacions municipals, sinó que hi ha desconeixement i manca de criteris per aplicar aquesta perspectiva de forma integral en l'avaluació de polítiques, plans i programes.

Objectius

- ↳ **Generar coneixement i metodologia per avaluar polítiques, plans i programes municipals amb perspectiva de gènere.**
- ↳ **Avançar per tal que la pràctica avaluadora municipal incorpori sistemàticament la perspectiva de gènere.**

Àmbit 5. Representació i estructures institucionals



Actualment existeix nombrosa normativa que recull estratègies, preveu mecanismes i insta a la creació d'**estructures institucionals per a l'impuls de la igualtat de gènere**¹⁰, i també estableix la **necessitat de garantir la representació i participació paritària** en termes de gènere en tots els àmbits de la vida social, política, cultural i econòmica com a requisit necessari per assolir una societat democràtica, socialment justa i equitativa.

Tanmateix, tot i disposar d'un marc legal que prohibeix les discriminacions (per raó de sexe, edat, diversitat sexual i de gènere, classe social, origen, discapacitat...), i malgrat un imaginari igualitari i unes formes de fer sensibles a les desigualtats, **les dades segueixen constatant una reproducció de les desigualtats de gènere en el funcionament i la composició de les organitzacions i, per tant, també en el si de les administracions públiques.**

Així, la reproducció de les desigualtats en l'àmbit institucional es fa evident si s'observa que les dones representen el 49,86% del total de la plantilla de l'Ajuntament de Barcelona **i dels ens adherits a l'Acord de condicions dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Barcelona**, en una realitat fortament segregada, tant horitzontalment com verticalment (AB, 2019b). El 2018-2019 les posicions de més responsabilitat, reconeixement i retribució, nivells 28 i 30, les ocupaven en un 65,20% homes (AB, 2019b). Aquestes dades constaten que, **tot i l'aplicació de mesures d'acció positiva com la reserva de places en convocatòries d'oferta pública, entre d'altres accions del III Pla d'igualtat** (AB, 2021d), la sobrerepresentació dels homes encara és molt elevada (com passa en els òrgans de direcció de les empreses, els bancs, les universitats i els mitjans de comunicació).

Tenint en compte això, i per tal de repensar noves maneres de fer i de transformar la societat cap a un model més igualitari, **és necessari remoure i revisar les estructures que (re)produeixen la desigualtat entre dones i homes, i entre les mateixes dones, també en l'estructura i funcionament institucionals.**

Amb aquest objectiu, en els darrers anys **l'Ajuntament de Barcelona ha creat i consolidat diferents estructures institucionals**. D'una banda, s'han creat **òrgans específics**, responsables dels diferents àmbits de les polítiques d'equitat i, de l'altra, **espais de treball** per a l'impuls de la igualtat de gènere. Aquests espais van des de la configuració de comissions de caràcter interdepartamental on els objectius de gènere hi són representats, fins a la creació de taules mixtes amb presència d'entitats, agents i ciutadania interessada.

10 Per exemple, 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, estableix la creació d'unitats d'igualtat en els òrgans directius de tots els ministeris (article 77); en l'àmbit de Catalunya, l'article 9.2 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, disposa 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 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".

Aquest impuls d'estructures institucionals es reforça, a partir del 2019, amb el Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona. Concretament, aquest estableix la **representació i la participació paritària de dones i homes en tots els àmbits de presa de decisions**; i també, determina l'estructura que ha de tenir l'Ajuntament de Barcelona per poder garantir l'impuls de les polítiques de gènere a la ciutat. Aquí, entre d'altres, destaca la creació, encara pendent, **d'unitats de transversalitat de gènere** en totes les àrees i districtes, així com els organismes autònoms, les empreses públiques, i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament.

Objectius

- ↳ **Consolidar i millorar els circuits de treball i coordinació estable entre les diferents estructures d'impuls de la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Barcelona.**
- ↳ **Desplegar les unitats de transversalitat de gènere a totes les gerències sectorials (àrees) i territorials (districtes), així com als organismes autònoms i resta d'ens participats de l'Ajuntament de Barcelona.**
- ↳ **Avançar cap la paritat de gènere en els càrrecs de direcció i gerencials i en els càrrecs de lliure nomenament de tota la corporació municipal.**

Àmbit 6. Formació



La formació és un **element clau en el canvi institucional, ja que és essencial que tot el personal municipal disposi d'una capacitació òptima per tal d'integrar la igualtat de gènere com a objectiu propi que ha de guiar totes les actuacions públiques**. Cada persona, des del seu lloc de treball, té un rol irremplaçable i necessari per aconseguir que la igualtat i la perspectiva de gènere s'impregni a tots els nivells i totes les etapes de les polítiques públiques.

El Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona reconeix la importància de la formació en igualtat de gènere, establint-ne el caràcter obligatori per a tota la plantilla municipal (Disposició addicional segona¹¹), incloent-hi el personal polític i gerencial (article 17)¹². A més, i en línia amb la finalitat de la transversalitat de gènere, cal que l'oferta formativa municipal estigui dissenyada des de la perspectiva de gènere, incorporant aquesta mirada en els seus continguts.

En els darrers anys s'ha avançat significativament en la matèria, ja que s'ha format en igualtat de gènere tot el personal polític i gerencial, s'han elaborat cursos obligatoris per a tot el personal municipal contra l'assetjament sexual i per raó de sexe¹³ i del Reglament per l'equitat de gènere, i s'ha inclòs una formació integral en transversalitat i perspectiva de gènere al Pla de formació i desenvolupament de l'Ajuntament. Així mateix, s'han desplegat diferents formacions específiques i a mida en matèria de transversalitat i igualtat de gènere en diferents àrees, gerències i districtes de l'Ajuntament.

Fruit d'aquesta feina, al llarg de l'anterior Pla per la justícia de gènere 2016-2020 van augmentar exponencialment tant el nombre de persones formades en igualtat de gènere al consistori (de 78 persones el 2016 a 555 el 2020, amb un total de 2.336 persones formades presencialment durant els 4 anys), com el nombre de formacions realitzades (de 6 formacions el 2016 a 109 al llarg de tot el període). Ara **cal seguir avançant i consolidar la capacitació en igualtat i en perspectiva de gènere de tot el personal municipal de manera estratègica i continuada**, per tal que adquireixin una base sòlida de coneixements i habilitats per desenvolupar les seves funcions diàries de direcció, de planificació o d'atenció a la ciutadania des de l'eficiència, la justícia i la igualtat.

D'altra banda, **cal seguir treballant per garantir que el conjunt de la formació municipal (transversal i específica) es dissenya des de la perspectiva de gènere**. Si bé s'ha acompanyat la incorporació de la perspectiva de gènere en l'oferta formativa de diferents àrees i gerències, cal convertir aquesta mirada en transversal, perquè impregni tots els continguts.

Objectius

- ↘ **Promoure la capacitació progressiva, continuada i de qualitat en igualtat i perspectiva de gènere a tot el personal de l'Ajuntament de Barcelona.**
- ↘ **Avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere en la formació municipal transversal i específica.**

11 "Per garantir el compliment efectiu d'aquesta norma l'Ajuntament ha de garantir la formació amb caràcter obligatori, del conjunt de l'ajuntament, en matèria d'aquest reglament".

12 "(...)el govern municipal ha de garantir formació, suficient, de qualitat i amb caràcter obligatori, en el primer any de cada mandat a tot el personal polític i gerencial en matèria d'igualtat de dones i homes(...)".

13 L'any 2020 més de 2.500 persones de l'organització el van fer. (en format en línia des de l'Entorn Virtual d'Aprenentatge).

Àmbit 7. Pressupost i fiscalitat



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. L'Ajuntament, com a òrgan redistribuïdor de recursos, té una gran responsabilitat i una posició de privilegi per fer avançar en la igualtat de gènere a partir d'aquestes pràctiques. Per garantir que els recursos econòmics municipals afavoreixen la igualtat, cal incidir en **els ingressos i les despeses públiques, així com en el procés pressupostari**, des d'una perspectiva de gènere.

El disseny, comunicació, participació i avaluació de les polítiques d'ingressos i despeses pressupostàries es troben generalment orientades a una ciutadania sense rostre, **sense integrar els diferents eixos de desigualtat**. Així, per exemple, l'estratègia de transversalitat de gènere fa complex conèixer el volum global de despesa que es dedica a la igualtat. D'altra banda, l'impacte de gènere de la fiscalitat municipal no és encara prou conegut ni té prou referències en l'àmbit acadèmic ni en el de les polítiques públiques.

La mirada a l'impacte de gènere en la despesa municipal que s'ha fet fins ara permet observar que **el 41% de les despeses corrents per a l'exercici 2021 són transformadores de les desigualtats** (AB, 2021g). És a dir, l'Ajuntament dissenya el pressupost de manera que quan s'executa un pressupost de 755 milions d'euros es transformen positivament les desigualtats de gènere. En canvi, hi ha **9,4 milions d'euros que quan s'executen reproduïxen o incrementen les desigualtats de gènere**. En aquest context, resta pendent conèixer quant gasta l'Ajuntament en estructura i polítiques d'igualtat de gènere, per fer-ne anàlisi i seguiment anual. També cal ampliar la quantitat de pressupost analitzat (tant previst com executat), orientant-se a la totalitat de les despeses corrents i, fins i tot, a les despeses d'inversió.

Pel que fa als ingressos, en els darrers anys s'han desenvolupat **actuacions tant orientades a l'àmbit institucional com d'altres adreçades a la ciutadania**. Entre les primeres destaquen els informes d'impacte de gènere d'ordenances fiscals i preus públics, la creació d'un grup de treball interdepartamental i la participació en espais de treball, formació i intercanvi institucionals. Entre les externes s'ubiquen els ajuts anuals atorgats per l'Ajuntament al pagament de l'impost de béns immobles (IBI), les exempcions i els descomptes de preus públics. Un dels resultats d'aquestes actuacions ha estat la generació de nou coneixement. Per exemple, l'anàlisi dels ajuts a l'IBI ha mostrat que la majoria de persones beneficiàries són dones (76% l'any 2019), cosa que permet inferir el **potencial de la política fiscal per redistribuir recursos des de la perspectiva de gènere**.

D'aquesta manera, es posa en relleu la necessitat d'**analitzar les dades desagregades per sexe d'impostos, taxes, preus públics i sancions de trànsit**. A més, caldria **diversificar i generalitzar reduccions i ajuts** al pagament de preus públics que resulten rellevants des de la perspectiva de gènere. Per exemple, la generalització de les reduccions per a famílies monoparentals.

Per acabar, és imprescindible seguir aprofundint en la mirada de gènere als ingressos i despeses municipals, anant **més enllà del gènere i recollint eixos de desigualtat com l'origen o l'edat**, entre d'altres. Per això cal **millorar els sistemes d'informació** i tenir en compte que la participació social n'és un motor necessari.

Objectius

- **Avançar en una fiscalitat local feminista incorporant la perspectiva de gènere en els impostos, taxes i preus públics.**
- **Aprofundir en la pressupostació municipal des de la perspectiva de gènere per incidir en la reducció de les desigualtats i en el canvi institucional.**
- **Millorar la divulgació i participació sobre l'impacte de gènere de les despeses i ingressos municipals.**

Àmbit 8. Contractació pública



La inclusió de **criteris socials en la contractació pública** és una eina fonamental per promoure **l'adopció de mesures de foment de la igualtat de gènere en les empreses vinculades a les administracions públiques**. Durant l'any 2019 l'Ajuntament de Barcelona i els ens del seu grup municipal van destinar un total de 1.336.262.715,70 € a l'execució de 42.726 contractes (AB, 2021b), fet que dona una idea de **l'enorme potencial de la contractació pública per promoure l'adopció de comportaments ètics en el teixit empresarial de la ciutat**.

Des de l'aprovació de la Guia de contractació pública social, l'any 2016, l'Ajuntament ha anat ampliant el nombre de clàusules socials i mediambientals a incorporar en els contractes municipals, aprofundint també en la definició dels mecanismes i dels recursos tècnics per fer-ho possible. Actualment, el vigent Pla d'objectius de contractació pública sostenible 2020-2021 incorpora un total de **9 clàusules relacionades amb el foment de la igualtat de gènere**.

L'aplicació d'aquestes clàusules s'ha anat incrementant gràcies, fonamentalment, a les sessions formatives i el reforç de l'acompanyament als òrgans gestors. Durant l'any 2020, malgrat els efectes de la covid-19 sobre la contractació municipal, 171 contractes formalitzats van incorporar un total de 349 clàusules d'igualtat de gènere, sent les més freqüents la de Pla o mesures d'igualtat seguida de la clàusula de Comunicació inclusiva. En l'extrem contrari, les clàusules de Formació en gènere i de Recollida de dades desagregades per sexe són encara molt minoritàries. Tot i que un dels reptes pendents és, precisament, disposar de mitjans que permetin conèixer la significació d'aquestes xifres sobre el nombre total de contractes, atès el volum global és evident que encara hi ha un **llarg camí per recórrer fins a assolir la fita d'una aplicació generalitzada de clàusules d'igualtat de gènere en la contractació municipal**. Així mateix, és **necessari dissenyar noves clàusules** que donin resposta als reptes emergents i cal aprofundir en el potencial que ofereix la contractació pública com a eina de foment de la igualtat, avançant en la **inclusió de criteris de gènere en les diferents fases del contracte**.

D'altra banda, la creació a finals de l'any 2017 d'un Servei d'Assessorament a Empreses en matèria d'igualtat ha estat essencial per acompanyar les empreses en els processos de compliment d'aquestes clàusules. També en aquest sentit cal tenir en compte l'impacte de la pandèmia. Malgrat això, les 26 empreses ateses durant el 2020 representen poc més de la meitat de la mitjana d'empreses assessorades en anys anteriors.

Objectius

- ↳ **Avançar en l'aplicació sistemàtica i generalitzada de clàusules d'igualtat de gènere en els contractes municipals.**
- ↳ **Optimitzar el potencial de la contractació pública com a eina de foment de la igualtat de gènere en l'activitat municipal i el teixit empresarial de la ciutat (capacitació, difusió, ampliació de clàusules, etc.).**
- ↳ **Fer un seguiment de la correcta implementació i del compliment de les clàusules d'igualtat de gènere.**

Àmbit 9. Subvencions



La incorporació de criteris de gènere a les subvencions és un mecanisme d'impacte considerable per a la correcció de desigualtats de gènere i interseccionals a través de l'activitat de les entitats de la ciutat i els projectes que realitzen. En aquest sentit, l'Ajuntament disposa d'una àmplia oferta de convocatòries de subvencions, essent el bloc més important el de la **convocatòria general de subvencions** destinades a les activitats de districte i de ciutat, que representa el **80%** del total. Així, l'any 2020 van ser aprovats 4.602 projectes per un import total de 19.420.953,89 € (AB, 2021e) dins d'aquesta convocatòria que inclou, com a criteri de valoració, amb un 5% de la puntuació total, la incorporació de la perspectiva de gènere, tant en el funcionament de l'entitat com en el projecte subvencionat.

En aquest context, les entitats de la ciutat, en reconèixer la valoració i importància de la incorporació de la perspectiva de gènere, han mostrat un **interès creixent a rebre formació i assessorament**. Per això, de manera puntual, s'han realitzat un total de 20 formacions a 325 entitats entre el 2018 i el 2021, s'ha assistit a explicar la valoració del criteri de gènere a 25 sessions informatives i s'han realitzat 4 assessoraments específics. Amb tot, una anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere a les entitats, a partir de 158 sol·licituds aprovades de les convocatòries 2019 i 2020, mostra que, tot i l'augment de la sensibilització envers el gènere de les entitats, hi ha poques actuacions que permetin fer realment efectiva la correcció de desigualtats. Per això, conclou que existeix un **recorregut de treball important per arribar a la transversalització de la perspectiva de gènere en les entitats** fixant la necessitat de desenvolupar **més eines de suport i de prestar de manera sistemàtica i continuada la formació i assessorament**.

En aquesta línia, el **nou Pla estratègic de subvencions municipals** inclou la perspectiva de gènere com un dels objectius estratègics transversals que permetrà dur a terme el **seguiment de la incorporació del criteri a totes les convocatòries**, així com accedir a les entitats subvencionades de la ciutat per tal de facilitar informació, orientació i suport per a la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere i interseccional en aquestes.

D'altra banda, cal tenir en compte que les beneficiàries de les subvencions són en bona part entitats que inclouen **treball voluntari de dones**. Per això, es considera d'interès plantejar una **reflexió sobre aquest treball no remunerat**, el seu paper i la possibilitat d'incloure la seva valoració a la justificació que ara mateix la legislació no preveu.

Finalment, l'anàlisi de les valoracions del criteri de gènere en les convocatòries generals 2017 i 2018 va permetre apreciar un marge de millora en les valoracions realitzades des de l'Ajuntament, per la qual cosa es detecta la **necessitat d'acompanyament i formació al personal municipal que efectua les valoracions**.

Objectius

- **Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere interseccional en les entitats i projectes que reben subvencions o ajuts de l'Ajuntament de Barcelona.**
- **Estendre el criteri de gènere a totes les convocatòries d'ajuts i subvencions de l'Ajuntament de Barcelona on sigui pertinent.**

Àmbit 10. Polítiques de gestió de persones



Una corporació feminista és, també, aquella que aplica la perspectiva de gènere a les relacions laborals i a les polítiques de gestió de les persones. En aquest sentit, és imprescindible revisar la política laboral interna de l'Ajuntament de Barcelona des del punt de vista de gènere per garantir que des del consistori no es duen a terme pràctiques que produeixin o reproduïxin discriminacions o violència cap a les dones.

Per fer-ho, es disposa de dues grans eines: els plans d'igualtat interns i els protocols de prevenció, detecció, abordatge i protecció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

En l'actualitat, **és vigent el III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2020-2023 de l'Ajuntament de Barcelona** (AB, 2021d) que estableix 7 àmbits de treball: cultura institucional; política retributiva; processos de gestió de persones; ordenació del temps de treball i conciliació de la vida personal, familiar i professional; prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut; prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i, finalment, comunicació, llenguatge i imatge corporativa. I d'aquests àmbits es desprenen un total de 19 actuacions per desenvolupar fins al 2023, amb els corresponents indicadors de seguiment per mesurar-ne el resultat.

D'entre les actuacions desenvolupades, cal destacar **l'informe Càlcul de la bretxa salarial 2017** (AB, 2019b), que es va derivar de l'anterior pla d'igualtat i que fa una anàlisi quantitativa en profunditat de la bretxa salarial de gènere a l'Ajuntament i de les seves possibles causes. D'aquest estudi es desprèn que a l'Ajuntament de Barcelona hi ha un bretxa salarial de gènere del 15,89%.

Un altre dels estudis que s'han elaborat ha girat a l'entorn de com aplicar la perspectiva de gènere en el teletreball, anomenat **Propostes per minimitzar l'impacte negatiu de gènere del sistema de teletreball a l'Ajuntament de Barcelona** (Moreno *et al.*, 2021).

Alhora, cal tenir en compte que l'Ajuntament de Barcelona és una organització complexa que integra diversos **organismes autònoms i ens participats**. Si bé alguns d'aquests estan adherits al III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona, això no és així per altres ens participats com ara les societats mercantils municipals, els consorcis i algunes entitats públiques empresarials. Per aquesta raó, s'ha iniciat una línia de treball per garantir que tots ells tinguin plans d'igualtat i per unificar criteris entre tots els plans que es realitzin.

Al mateix temps, recentment s'han aprovat **dues normatives que generen obligacions en relació amb els plans d'igualtat i les anàlisis retributives organitzacionals**: el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, i el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. Ja s'ha començat a estudiar i dissenyar com es desplegaran aquestes noves obligacions al consistori, als organismes autònoms i als ens participats.

L'Ajuntament de Barcelona té els instruments necessaris per a la lluita contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Concretament, es disposa del **Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, de la identitat de gènere i d'expressió de gènere** (AB, 2017b) i, a més a més, s'ha dut a terme el **Curs d'assetjament sexual i per raó de gènere**, obligatori per a tota la plantilla, i que ha format més de 2.500 treballadors/ores municipals.

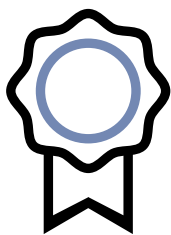
En aquest sentit, es tenen bones eines per fer front a la violència masclista que poden patir les dones dins l'organització. El treball futur en aquesta línia s'ha d'orientar a perfeccionar i sistematitzar la fase d'abordatge dels casos i a fer un seguiment i una avaluació dels casos que permetin una millora permanent de la gestió d'aquestes violències.

Un últim front per abordar en les polítiques de gestió de les persones és el que té a veure amb la bretxa digital per raó de gènere. **En aquest sentit, serà important treballar per erradicar la bretxa digital dins de la mateixa corporació municipal**, ja que només així l'Ajuntament estarà promovent un entorn veritablement igualitari i que ofereixi les mateixes oportunitats a homes i dones.

Objectius

- ↳ **Avançar en l'aplicació de la perspectiva de gènere en la política laboral de tot l'Ajuntament de Barcelona, i dels organismes autònoms i ens participats, mitjançant l'acompliment dels plans d'igualtat interns.**
- ↳ **Millorar les eines de prevenció, detecció, abordatge i protecció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a tot el grup municipal.**
- ↳ **Reduir les desigualtats de gènere en relació amb l'accés i ús de les TIC entre el personal municipal.**

Àmbit 11. Premis i distincions



Els premis i les distincions públiques són mecanismes de **reconeixement social** i, tot sovint, també de **distribució de recursos econòmics**. Des de la perspectiva de gènere, és essencial que tant l'objecte dels reconeixements com els criteris de concessió, la difusió i la composició dels jurats incloguin criteris d'igualtat de dones i homes.

Des de l'any 2018 s'elabora un **mapatge i anàlisi** del conjunt de premis i distincions que atorga l'Ajuntament (135 premis i 5 distincions identificades, incloent-hi els de ciutat i els de districte) i s'ha elaborat una metodologia específica per avaluar-ne l'impacte de gènere. Amb l'**anàlisi de les dades** obtingudes s'ha pogut constatar que entre el 2018 i el 2020 **les dones han guanyat més premis i distincions que els homes** (entorn del 60% i 40%, respectivament, cada any) però que, tanmateix, els premis amb **més dotació econòmica i amb més visibilitat mediàtica han recaigut majoritàriament en homes**. Així mateix, els darrers tres anys, **els jurats dels premis** que atorga l'Ajuntament de Barcelona **han estat paritaris**, amb una presència femenina igual o lleugerament superior al 50%.

Així doncs, si bé aquestes dades posen de manifest que s'ha avançat en l'assoliment de la paritat de gènere tant en els jurats com en l'atorgament de premis i distincions de l'Ajuntament de Barcelona, **la distribució entre dones i homes varia en funció de la tipologia, la temàtica, l'àmbit territorial, la visibilitat mediàtica i la dotació econòmica**. En aquest sentit, les dones acostumen a rebre més reconeixements en l'àmbit del districte, en temàtica de gènere i amb menor visibilitat i dotació econòmica. Per tant, ara serà clau **incidir en aspectes de tipus més qualitatiu** com, per exemple, la millora dels reconeixements de les dones en l'àmbit de ciutat que no tenen temàtica de gènere, per trencar la relació existent entre sexe i matèria en la qual es dona el reconeixement (fins ara, en d'altres matèries, predominaven els homes i en matèria de gènere, les dones).

Així mateix, per la plena incorporació de la perspectiva de gènere en l'atorgament de premis i distincions també es planteja com a repte la necessitat de **revisar de manera sistemàtica les bases i convocatòries dels premis que es convoquen**, ja que si bé fins ara se n'han revisat diverses, sovint es fa a posteriori, un cop ja estan aprovades. En aquest sentit, és necessari avançar en la definició de circuits interdepartamentals i que incloguin els districtes.

Objectius

- ↳ **Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en els premis i les distincions.**
- ↳ **Millorar la paritat en la quantia anual d'homes i dones a qui s'atorguen distincions.**

Àmbit 12. Comunicació inclusiva



El desenvolupament de la transversalitat de gènere implica la incorporació d'**una comunicació que visualitzi i reconegui per igual les dones i els homes, i tota la seva diversitat**, dintre i fora de l'Ajuntament. Per aconseguir-ho, cal promoure i garantir l'ús del llenguatge, d'imatges i de contingut inclusivus des de la perspectiva de gènere i també des de la perspectiva interseccional tant en les comunicacions internes com externes.

Des de fa anys, es fa una **aposta ferma** per la comunicació inclusiva que culmina en el Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona. Concretament, aquesta norma estableix que la documentació escrita, gràfica i audiovisual, l'atenció personal i els mitjans de comunicació, incloent-hi els digitals i els comptes de les xarxes socials de l'Ajuntament, han d'emprar un llenguatge inclusiu i un ús no sexista d'aquest. A més, també s'ha de garantir la visibilització equitativa de dones i homes, i de la diversitat sexual i de gènere, en els anuncis, campanyes, materials o mecanismes de comunicació.

Par donar resposta a aquests reptes s'ha elaborat una guia de comunicació inclusiva i una guia d'ús no sexista del llenguatge que s'han difós tant al personal municipal com a la ciutadania. A més, s'ha dissenyat un curs en línia de comunicació inclusiva adreçat a tot el personal municipal. Així mateix, cada llançament comunicatiu nou es revisa per assegurar que compleix les recomanacions de la guia.

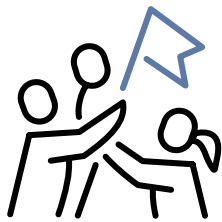
Amb tot, es considera que encara queda **camí per recórrer per augmentar la informació, sensibilització i capacitació respecte a la comunicació inclusiva a tota la plantilla municipal**. En aquest sentit, un aspecte clau és la **formació en línia a totes les àrees, departaments i districtes de l'Ajuntament**. Per acabar, es considera necessari fer un pas més enllà i incorporar el **llenguatge inclusiu** com a requisit imprescindible dintre dels protocols de **correcció lingüística dels documents de l'organització**.

En relació amb la **publicitat no sexista a l'espai públic**, s'ha consensuat una proposta de normativa per a una publicitat inclusiva a la ciutat de Barcelona, que ha estat aprovada per totes les àrees implicades. En aquests moments s'està fent el tràmit per convertir aquesta proposta en norma.

Objectius

- ↳ **Aprofundir en la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament de Barcelona.**

Àmbit 13. Participació institucional



La participació de les dones, dels grups feministes i de les entitats de defensa dels drets de les dones i de la igualtat de gènere en la presa de decisions relatives a la transversalitat de gènere i a la seva implementació és clau per tal que aquesta sigui menys burocratitzada i tecnocràtica. En el que s'entén que és el **model participatiu de la transversalitat**, si l'objectiu és combatre les desigualtats de gènere que es reproduïxen en tots els àmbits de la vida, cal que siguin les dones, les seves entitats i el moviment feminista qui tinguin capacitat de decisió a l'hora de construir mesures per combatre-les. Així doncs, cal fomentar l'empoderament i introduir els canvis en el procés polític que siguin necessaris perquè les dones, en tota la seva diversitat, tinguin veu i presència.

En aquest marc, els últims anys s'ha treballat intensament per incloure la veu, necessitats i propostes de les dones en els espais institucionals i donar cabuda en la producció de les accions públiques locals als discursos d'igualtat de gènere que provenen de la ciutadania. De fet, la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos participatius i l'eliminació dels obstacles per a la participació institucional de les dones ha estat una preocupació constant, entomada tant des de les polítiques de participació com des de les de gènere. Així, en el període 2017-2020 **s'ha passat del 2,9% al 66,7% dels processos de coproducció que inclouen entitats de dones, criteris o accions de gènere** (DEP Institut, 2021). El repte ara és, doncs, aquest **30% dels processos participatius municipals en els quals s'ha de millorar**.

A més, també s'ha promogut la incorporació de la perspectiva interseccional en la participació institucional. Altres eixos de discriminació com la diversitat funcional o la discapacitat, l'origen o migració, etc., estan representats a la instància municipal que controla internament la qualitat dels processos participatius. Amb tot, **no es disposa de dades que permetin conèixer fins a quin punt s'ha aconseguit incorporar de manera efectiva l'heterogeneïtat i la diversitat de les persones, promovent la veu i la presència dels grups socials habitualment no representats**.

En aquest sentit, a través del procés participatiu d'aquest nou pla, s'ha constatat la necessitat de prestar més atenció a **la bretxa digital de gènere** i a les **dificultats idiomàtiques** que pot tenir una part de les dones migrades o d'origen divers. A més, també s'ha posat en relleu la conveniència que hi hagi **més vinculació dels processos participatius amb el treball que fan les entitats i els equipaments en el territori**. Des d'ambdós espais es creen vincles amb les persones i sorgeixen figures referents que la participació política ha d'aprofitar per aconseguir arribar a tothom. Per acabar, s'ha plantejat la importància d'**aproximar la participació institucional a altres formes de participació menys formals** però en què s'ubiquen sectors poblacionals com, per exemple, les persones joves.

D'altra banda, si bé s'han introduït aportacions de la societat civil en aspectes concrets de la transversalitat de gènere com són els pressupostos i la fiscalitat o el desenvolupament de clàusules de gènere en la contractació pública, es considera que **encara falta desenvolupar una estratègia participativa que orienti el treball en tots els àmbits del canvi institucional**. A més, algunes de les actuacions iniciades en el darrer període no han tingut continuïtat en el temps com, per exemple, el grup de treball de transversalitat de gènere del Consell de Dones de Barcelona. Finalment, també es planteja la necessitat de continuar desenvolupant estratègies de “comunicació fàcil” i d'acompanyament a la participació.

Objectius

- ↳ **Millorar la inclusió de la veu, necessitats i propostes de les dones, en tota la seva diversitat, en els espais institucionals, tant presencials com virtuals.**
- ↳ **Vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els espais, processos, i òrgans participatius.**

Eix 2. “Economia per a la vida i organització dels temps”

Aquest eix s’orienta a assolir un model econòmic més just i més sostenible tant socialment com mediambientalment. Es tracta, doncs, de promoure una economia al servei de les persones que en garanteixi vides dignes i la satisfacció de les seves necessitats des del reconeixement que tots els treballs són necessaris per a la subsistència, la reproducció i el benestar de la població (Perez Orozco, 2012), i des del compromís en la lluita contra l’exploatació i vulneració de drets.



L'eix, per tant, també vol abordar la **feminització de la pobresa** i les noves expressions d'aquesta que puguin sorgir arran de la crisi socioeconòmica derivada de la covid-19 posant l'accent en la **lluita contra la bretxa digital de gènere i l'accés de les dones a les indústries TIC**. Per acabar, aquest eix també se centra en la promoció d'una **organització dels usos dels temps més saludable, igualitària i eficient**, mitjançant estratègies que impactin en la millora de la vida quotidiana de la ciutadania i disminueixin les desigualtats socials i de gènere. Tot plegat, fent èmfasi en la necessitat de frenar la crisi climàtica i ecològica transformant el model productiu.

Amb aquest horitzó, en aquest eix es defineixen cinc àmbits d'actuació:



Promoció econòmica feminista.



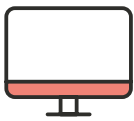
Democratització de les cures.



Organització dels temps.



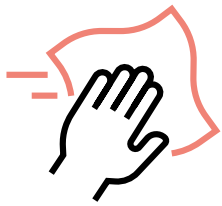
Lluita contra la feminització de la pobresa i la precarietat.



Recursos tecnològics i bretxa digital.



Àmbit 14. Promoció econòmica feminista



Ocupacions

El mercat laboral barceloní ha sofert un important sotrac com a conseqüència de la crisi sanitària de la covid-19. Si bé la política econòmica de resposta ha estat molt diferent a la de la crisi de l'any 2008, optant simultàniament per aturar l'activitat econòmica tot desplegant mesures molt importants destinades a pal·liar els efectes d'aquesta aturada, mantenint les rendes i la capacitat de consum, es desconeix encara fins a quin punt l'afectació ha estat i és diferent per homes i dones. Amb tot, ja es comença a entreveure que **l'impacte de la crisi es concentra en alguns dels grups amb més situació de vulnerabilitat del mercat laboral**: persones treballadores amb salaris baixos i feines precàries, característiques que són molt presents en els llocs de treball feminitzats, dels i les joves, i de les persones migrants o d'origen divers. De fet, **un dels problemes greus del mercat de treball és la baixa qualitat de l'ocupació** concentrada en sectors de població molt concrets i en alguns sectors d'activitat. Això, de fet, ja es produïa abans de la crisi i aquesta només ho ha empitjorat (Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona [IERMB], 2020a).

En aquest sentit, cal tenir en compte que **les dones** tenen una **forta presència** tant en els **sectors essencials** (que s'han mantingut o reforçat) com en les **ocupacions de serveis al públic** (que han vist molt limitada la seva activitat). Així, **la segregació horitzontal del treball ha tingut un paper clau en aquesta crisi sanitària**, la qual cosa ha provocat més exposició de les dones al contagi i el desgast per una important presència en les anomenades *ocupacions de primera línia* (ocupacions essencials i al mateix temps altament exposades). Són principalment aquelles que se situen als sectors de la sanitat, l'educació, els serveis socials, el treball domèstic, el lleure i el comerç al detall. D'altra banda, l'ocupació ha augmentat durant la pandèmia en sectors com les TIC o la logística, on les dones són minoria. Les dones representen un terç de l'ocupació en la branca d'Informació i comunicacions, un sector en continu creixement i fortament demanat, que ofereix salaris més elevats i millors condicions laborals (AB, 2021k).

En termes d'indicadors de mercat de treball, les dades del 2020 mostren que, si bé la caiguda de la **taxa d'ocupació** ha estat més gran per als homes, aquests **estan 9 punts per sobre de les dones**. A més, moltes de les persones que han perdut la feina no han passat a ser aturades sinó inactives. Per això, usant l'indicador d'inactivitat específica que inclou les anomenades "mestresses de casa", s'observa que **tot i que la taxa d'atur del quart trimestre del 2020 és pràcticament igualitària entre homes i dones** (12,6% els primers, 12,1% les segones), **la taxa d'inactivitat específica és del 19% en els homes i 23% en les dones**¹⁴. En tot cas, aquesta bretxa de 5 punts és la més petita dels darrers anys, a causa del creixement de la inactivitat masculina.

La contractació a la ciutat era, el desembre del 2020, encara molt més baixa que la del mes de febrer del mateix any. S'observa certa feminització en els darrers mesos, que se sustenta pel creixement en contractes temporals¹⁵. I també ha augmentat la **feminització**

14 Departament d'Estadística i Difusió de Dades de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades de l'Enquesta de població activa. Vegeu: https://ajuntament.barcelona.cat/estadistica/catala/Estadistiques_per_temes/Treball_i_teixit_productiu/Treball/EPA/epa/index.htm

15 Departament d'Estadística i Difusió de Dades de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya. Vegeu: https://ajuntament.barcelona.cat/estadistica/catala/Estadistiques_per_temes/Treball_i_teixit_productiu/Treball/Contractacio_laboral/sexe/anys/a2020/sexedes.htm

dels contractes a temps parcial, que s'havien distribuït de manera més igualitària en els trimestres immediatament anteriors a la pandèmia¹⁶. Cal també fer esment de les jornades parcials: el quart trimestre del 2020 el pes del treball a temps parcial entre les dones assalariades a Barcelona (19,4% del total) més que duplica el que registren els homes (8,6%) (AB, 2021k). L'assumpció de les tasques reproductives en major mesura per part de les dones respecte als homes ha suposat que siguin elles les que accedeixen majoritàriament a aquest tipus de contractes (Institut Català de les Dones, 2020). **La dificultat de conciliació i de compatibilitzar la vida personal, laboral i familiar se segueix concentrant, per tant, en les dones**, amb el pes que això significa en la seva economia: menor capacitat adquisitiva que els homes tant en les prestacions d'atur com en les pensions al final de la seva vida laboral.

D'altra banda, **l'impacte dels ERTO** depèn del nivell salarial de les persones treballadores, ja que es tracta d'una contribució proporcional al sou. A falta de dades municipals, s'observa un cert equilibri en l'afectació per sexe dels ERTO. Amb tot, es pot assumir que en aquesta relativa igualtat hi ha un impacte més perjudicial per a les dones, atès que són majoria en els contractes amb menor remuneració. En aquesta línia, cal tenir en compte que la **bretxa salarial de gènere** a la ciutat se situa en el **18,7%** en detriment de les dones (AB, 2021f). Aquesta bretxa es dona en totes les franges d'edat, en tots els nivells educatius, nacionalitats i grups professionals, en gairebé la totalitat de sectors i amb tot tipus de contracte i jornada. Per grups professionals, la bretxa salarial més elevada correspon al grup de persones llicenciades, enginyeres i alta direcció (27,4%) (AB, 2021k), segment on es detecta la segregació vertical en les ocupacions i **el sostre de vidre**: la dificultat d'ascens professional de les dones als llocs de direcció més ben remunerats. Tot i així, a Catalunya el 2020 el percentatge de les dones que treballen amb rang de personal directiu i gerència ha retallat la distància respecte als homes (61,8%), i ja s'apropa al 40% (38,2%) (AB, 2021k).

Abans de la pandèmia, la modalitat del **teletreball** tenia molt poca incidència en el nostre context. Amb la covid-19, el treball a distància esdevé una situació obligada sempre que sigui possible, de manera que es generalitza i s'observa que, durant el confinament estricte, les dones van realitzar teletreball en proporcions lleugerament superiors (un 74,8% enfront del 69,8% masculí). Per contra, els homes van dur a terme una opció mixta en major mesura¹⁷. Es tracta d'una fórmula ambivalent, perquè si bé pot facilitar la conciliació individual, també pot incrementar les desigualtats en el lloc de treball. El que sí que ha posat de manifest és la necessitat de continuar avançant en nous models d'organització del temps que permetin combinar satisfactòriament la vida laboral, personal i familiar de la plantilla: models híbrids on la flexibilitat i el treball a distància poden ser clau.

Per acabar, les **ocupacions de cura i de suport a la cura** tenen un pes una mica més important a Barcelona que al conjunt de Catalunya. Són ocupacions amb sous relativament baixos i clarament feminitzades (s'estima que s'hi dediquen 128.453 dones i 49.882 homes a la ciutat) amb una important exposició a la covid-19¹⁸.

16 Departament d'Estadística i Difusió de Dades de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades de l'Institut Nacional d'Estadística. Vegeu: https://ajuntament.barcelona.cat/estadistica/catala/Estadistiques_per_temes/Treball_i_teixit_productiu/Treball/Contractacio_laboral/evo/anys/index.htm

17 Ajuntament de Barcelona. Enquesta COVID-19 a Barcelona. Vegeu: https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2020/04/20_205_in_Cicle05_1604.pdf

18 Departament d'Estadística i Difusió de Dades de l'Ajuntament de Barcelona, Departament d'Afers Socials, Treball i Famílies de la Generalitat de Catalunya i Servicio Público de Empleo Estatal. Vegeu: https://ajuntament.barcelona.cat/estadistica/catala/Estadistiques_per_temes/Treball_i_teixit_productiu/Treball/Treballadors_Afiliats/index.htm

En aquesta línia, l'any 2021 s'aprova la Mesura de govern d'economia feminista: Per a la millora de les condicions econòmiques, socials i laborals de les ocupacions més feminitzades i precaritzades, que pretén contribuir a millorar les condicions econòmiques, socials i laborals de les treballadores de determinades ocupacions que es troben especialment feminitzades i precaritzades a la ciutat de Barcelona, i més concretament combatre l'agudització de la precarietat que es pot produir en les ocupacions més feminitzades de la nostra ciutat en temps de crisi social i econòmica, com la que ha esclatat arran de l'emergència sanitària de la covid-19.

Emprenedoria i empreses

Les diferències de gènere també es reproduïxen en el terreny de l'emprenedoria. Així, si bé es produeix una manca de visibilitat estadística, ja que enlloc consta el sexe de les persones que donen d'alta negocis i empreses¹⁹, es calcula que **les emprenedores a Barcelona representen només el 39% del total de l'empresariat autònom** (Pérez-Quintana, *et al.* 2019). A més, mostren una tendència més gran cap al règim d'autònoms, mentre que els empresaris creen més societats mercantils; inverteixen menys capital en la constitució de l'empresa i la gestionen des de l'estalvi i no des de la inversió, compromentent-se menys en l'endeutament. Quan han de tancar el negoci, les raons que expliquen estan relacionades amb les obligacions laborals, la manca d'un perfil complementari dins el negoci per tirar-lo endavant o bé dificultats de caire tècnic. A banda, el sector econòmic en el qual les dones creen els seus negocis és, bàsicament, el dels serveis, reproduint la segregació ocupacional horitzontal present de manera generalitzada al mercat de treball. Són projectes més locals i amb una menor visió global i d'expansió. Per contra, les dones emprenedores tenen un nivell d'estudis superior al dels homes: el 71% de les dones empresàries catalanes té estudis de segona etapa d'educació secundària o universitària, mentre que en el col·lectiu masculí aquest percentatge és del 64% (Pérez Quintana *et al.*, 2019).

Finalment, en algunes ocasions, les dones accedeixen més a l'emprenedoria per necessitat que no pas per oportunitat i la majoria és objecte de la pressió del seu entorn per tal que segueixin assumint majoritàriament la responsabilitat de les tasques de cura i de reproducció domèstica. En aquest context, l'impacte de la covid-19 encara és incert.

Pel que fa a les empreses, darrerament s'han **desenvolupat i concretat les obligacions legals en matèria d'igualtat de gènere** a les quals han de donar compliment. S'ha ampliat el requeriment de disposar d'un pla d'igualtat intern, tant pel que fa a continguts d'aquest com a tipologia d'empreses obligades a tenir-lo i, a més, s'han fixat mecanismes de lluita contra la bretxa salarial per raó de gènere. En matèria de conciliació, l'any 2021 el conegut com a permís de paternitat s'ha ampliat fins a les 16 setmanes, equiparant-se al de maternitat; valdria la pena analitzar l'impacte d'aquesta mesura tot confiant en un augment de la igualtat en el repartiment de les tasques de cura i de la llar i una responsabilitat més gran per part dels homes.

19 Només la "Mostra contínua de vides laborals" permet visibilitzar les empresàries en règim d'autònoms, però segueixen desconeixent-se les empresàries que cotitzen en el règim general.

Es constata la **presència emergent de dones en el món de l'economia social i solidària**. Així, amb resultats per al conjunt de Catalunya, a l'ESS el treball està feminitzat ja que de mitjana el 64% de les treballadores són dones (Xarxa d'Economia Solidària [XES], 2019). Aquesta majoria, però, no es tradueix en els espais de presa de decisions on el percentatge de càrrecs societaris per dones és del 50%. Per això, s'entén que l'ESS ha d'avançar en la feminització del funcionament de les organitzacions. A més, només el 22% de les entitats tenen almenys una persona treballadora racialitzada o d'origen divers, i aquest col·lectiu representa el 4% del total de treballadores.

L'ecologisme i el feminisme tenen en comú la crítica a un sistema econòmic que se sustenta en els treballs de cures i domèstics invisibilitzats, feminitzats i devaluats, així com en l'explotació dels recursos naturals i el medi (Carrasco *et al.*, 2020). **L'aliança entre ambdues perspectives és imprescindible per transformar la concepció i la gestió del model econòmic, així com per reorganitzar els temps de les persones.** Sense aquestes perspectives és impossible treballar per un model compatible amb la biosfera i que tracti de donar resposta a totes les diferents formes de desigualtat.

Objectius

- ↳ **Lluitar contra l'impacte derivat de la covid-19 en l'ocupació de les dones a la ciutat i promoure l'equitat de gènere i qualitat al mercat de treball.**
- ↳ **Treballar per una promoció econòmica que sigui feminista i ecologista amb un especial impuls de l'economia social i solidària.**
- ↳ **Fer de Barcelona una ciutat de referència per a les dones emprenedores, donar suport a les professionals i directives i assessorar i acompanyar les empreses en la introducció i aplicació de les mesures d'igualtat.**

Àmbit 15. Democratització de les cures



L'Organització Internacional del Treball es refereix al treball de cura com totes aquelles **activitats realitzades per donar resposta a les necessitats físiques i emocionals de les persones**, tant si són activitats desenvolupades en l'economia formal o en la informal, en l'esfera pública o en l'esfera privada, i remunerades o no remunerades. Quant a les persones receptores de cures, cal considerar sobretot els infants, la gent gran, les persones en situació de discapacitat / diversitat funcional, malaltia, etc.

Històricament, i encara avui en dia, aquest conjunt d'activitats ha estat realitzat de manera molt majoritària per les dones i no s'ha valorat com correspon, ni socialment ni econòmicament. En l'actualitat, **si bé els homes cada cop participen més en els treballs de la llar i les cures, ara com ara encara ho fan en unes proporcions molt inferiors a les dones**. Així, per exemple, el **45% de les dones dedica 20 o més hores setmanals** a les tasques de la llar i les cures, davant del **23% dels homes** (IERMB, 2012). Si es té en compte tant el treball remunerat com el no remunerat, **les dones treballen 7 hores més a la setmana que els homes** (Gobierno de España [GE], 2017). En l'àmbit laboral, la immensa majoria (91%) de les persones que treballen a temps parcial perquè han d'exercir tasques de cura són dones, el **26%** de les dones (davant del 3% dels homes) ha fet ús de la reducció de jornada per a la cura de menors (UGT, 2017), i de les excedències laborals per cura de fills i filles, el 92,8% són sol·licitades per dones i només el 7,2% per homes (UGT, 2020). Així doncs, cal **promoure la corresponsabilitat dels homes** en l'assumpció dels treballs de cures. Això inclou el treball amb nens i joves, de manera adaptada a les seves capacitats.

Pel que fa a les condicions de treball, les persones que es troben sota el Sistema especial de treballadores de la llar **no disposen d'unes condicions equiparables a la resta de persones treballadores del Règim general de la Seguretat Social**. Aquesta regulació permet que encara es mantinguin aspectes com l'acomiadament sense justificació deguda (acomiadament per desistiment), l'exclusió de la prevenció de riscos laborals i del Fons de Garantia Salarial, la cobertura per maternitat i, molt especialment, l'exclusió de la prestació per desocupació. A més, s'estima que un terç de les treballadores del sector de la llar i les cures ho fan sense estar donades d'alta a la Seguretat Social pels seus ocupadors/ores²⁰.

Tot i el paper destacat de les dones en aquests treballs a les seves pròpies llars, moltes famílies n'externalitzen una part, i fruit d'això s'han produït en les darreres dècades les **cadena global de cures**: el treball externalitzat és dut a terme tot sovint per **dones migrades i en condicions de precarietat** que, al seu torn, han deixat en el país d'origen els seus familiars dependents a càrrec d'altres dones²¹.

En relació amb la cura d'infants, un altre factor rellevant en la intersecció de variables de risc d'exclusió és la **monoparentalitat**. El 40% de les persones que viuen en llars monoparentals es troben en situació de risc de pobresa, pràcticament el doble que la resta dels tipus de família. I el 83% de les llars monoparentals estan encapçalades per dones.

20 Per estimar el nombre de treballadores de la llar que no cotitzen, es calcula la diferència entre el nombre de persones que diuen treballar al sector (Enquesta de població activa - EPA) i el nombre de persones que efectivament es troben afiliades a la Seguretat Social en el sector. Aquesta diferència, per a l'any 2020 al conjunt de l'Estat, indica un 34% de treball sense cotització.

21 Dades extretes de la lectura del Padró municipal d'habitants de Barcelona l'1 de gener de 2020, disponibles a: https://ajuntament.barcelona.cat/estadistica/catala/Estadistiques_per_temes/Poblacio_i_demografia/Llars_i_domicilis/Domicilis_padronals/a2020/estruct_llars/t1.htm

Quant a factors de tipus simbòlic, la **manca de reconeixement social** contribueix a la precarització de les ocupacions. Com menys reconeixement i valoració social, menys probabilitat que una ocupació disposi de condicions materials dignes. Els treballs de la llar i les cures són un exemple d'ocupacions amb baix reconeixement social: el 24% dels homes i el 34% de les dones considera que les tasques de cura estan poc o gens reconegudes socialment²². Per revertir aquesta tendència, calen polítiques públiques orientades a socialitzar i **democratitzar la responsabilitat de les cures per eliminar-ne l'assumpció desproporcionada per part de les dones en el marc de la família**. Cal que aquestes siguin assumides, doncs, per múltiples actors socials i econòmics: les famílies (en corresponsabilitat entre dones i homes), les administracions públiques, les empreses i el món comunitari (voluntariat, veïnat, ONG, etc.). Amb relació al món comunitari, cal donar visibilitat i suport a **xarxes comunitàries del territori ja existents**, i facilitar que es puguin adaptar a les necessitats de les veïnes i veïns del barri, pel que fa a espais, accessibilitat, horaris, etc.

En aquesta línia, l'any 2021 s'aprova la Mesura de govern per una democratització de les cures amb 68 actuacions adreçades a posar les cures al centre de les polítiques municipals. La mesura pretén impulsar a mitjà i llarg termini una altra manera d'organitzar socialment la cura, des d'un punt de vista transformador i desplega les accions a partir de dos eixos centrals: el reconeixement de la centralitat social de la cura i la seva socialització. Hi ha, a més a més, dos eixos transversals que travessen el conjunt d'actuacions de la mesura: l'eliminació de la (mal) divisió social del treball i l'empoderament individual, relacional i col·lectiu de les persones proveïdores i de les persones receptores de cura.

Algunes d'aquestes accions són la creació de l'espai Barcelona Cuida, la targeta per a persones cuidadores, el projecte de creació de comunitats de suport a les cures i l'ampliació del projecte Radars i "Baixem al carrer" per abordar les situacions de solitud no volguda. Així mateix, el projecte de **VilaVeïna**, que vol donar resposta a les necessitats de cura de manera col·lectiva i des de la proximitat, també suposa una delimitació territorial reduïda que abordarà un manteniment i millora de l'espai públic a partir de les diagnòstics que aportin les marxes exploratòries en cada cas.

D'altra banda, i tal com afirma l'**ecofeminisme**, cal no oblidar que les persones som interdependents (necessitem les cures mútues per viure) i ecodependents (necessitem ecosistemes saludables per a la nostra existència) (Observatori del Deute en la Globalització [ODG], 2017). A més, **els fenòmens climàtics tenen un clar biaix de gènere en afectar més les dones**, fet que genera necessitats de cura (Instituto de la Mujer [IM], 2020). Així, els ecofeminismes assenyalen la interrelació entre les dinàmiques de destrucció, explotació i dominació de la naturalesa, i de subordinació de les dones; i reivindiquen el valor dels treballs de reproducció social i de cures que fan possible el manteniment i producció quotidiana de la vida. Per tant, **pensar Barcelona des dels ecofeminismes implica posar en el centre de cada proposta i política pública el dret col·lectiu a les cures i la capacitat de resiliència**.

22 Dades extretes de l'Enquesta Òmnibus Municipal, desembre del 2020. Ajuntament de Barcelona. <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/122832>

Finalment, cal tenir en compte que arran de la situació generada per la covid-19 es pot parlar d'un agreujament de l'anomenada "crisi de les cures". En aquest context es corre el risc que un reconeixement més gran de les cures realitzades a l'economia formal no vagi acompanyat de més visibilització de les cures informals i de les dones que les realitzen.

Objectius

- ↳ **Augmentar el reconeixement social i institucional sobre la importància de les cures i de la seva provisió més equitativa.**
- ↳ **Augmentar la corresponsabilitat de l'Administració pública, el món comunitari i les empreses, així com la corresponsabilitat dels homes.**
- ↳ **Millorar les condicions en què les persones prestin treballs de cures (de manera remunerada i no remunerada) i en què les persones reben cures.**

Àmbit 16. Organització dels temps



El temps ordena i estructura la vida quotidiana. El temps té una incidència clau en la vida quotidiana de les persones, convertint-se en un paràmetre afavoridor de benestar per a la ciutadania. L'ús i la distribució que fem del nostre temps està condicionat per molt factors, que determinen la capacitat de disposar de més o menys temps. Podem dir que la distribució del temps no és equitativa entre gèneres o entre generacions o entre classes socials, i que no tots els temps (temps assalariats, temps no assalariats) tenen el mateix valor i el mateix reconeixement social.

El temps emergeix com un element primordial per repensar el concepte de ciutadania (Balbo, 1987; Balbo 1991). A més, el benestar del temps està limitat en la mesura que moltes vegades no és possible decidir sobre el temps d'una manera autònoma i està distribuït de forma desigual en l'estructura social per raó de gènere, classe i raça, entre d'altres (Mückenberg, 2007).

Així, el dret al temps propi consisteix a poder disposar per un/a mateix/a, individualment i col·lectivament, d'unes condicions temporals quotidianes que permetin compaginar els temps de sociabilitat i d'afectivitat, els temps de l'ocupació, els temps reproductius i els temps de la participació sociopolítica, entre d'altres (Mückenberg, 2007).

Els horaris socials poc harmonitzats fan que l'organització del temps quotidià esdevingui un repte per a una gran part dels ciutadans i ciutadanes, fins al punt que afecten directament la salut de les persones a través de la disrupció dels seus ritmes circadianis. És en aquest sentit que es recomana incorporar la "pobresa de temps" com un dels indicadors per mesurar la pobresa, la inequitat i l'exclusió social (Comissió Econòmica de les Nacions Unides, 2017).

Pel que fa a la detecció de les tendències de canvis en la dedicació als treballs, en especial al treball domèstic i de cura a la ciutat de Barcelona, continua existint una centralitat de la jornada laboral en l'organització social i l'anàlisi entorn de les transformacions del temps dedicat al treball remunerat posa de manifest un doble fenomen: el creixent caràcter porós i el miratge de la lliure capacitat d'elecció, una tendència que es dona, sobretot, en clau femenina, on la flexibilitat de la jornada laboral es valora favorablement per a les necessitats derivades del treball de cura, amb l'emergència de noves problemàtiques com el dret a la desconexió (Moreno i Borràs, 2020). D'altra banda, el teletreball o el treball en remot durant el temps de pandèmia ha suposat per a les dones un increment de les tasques de cura. A més, malgrat que alguns estudis observen un canvi generacional que apunta un augment de la consciència masculina de la importància de realitzar les tasques domèstiques i de cura conjuntament, persisteix la desigualtat de gènere en la mesura que els homes dediquen més temps al treball remunerat i les dones més temps al treball domèstic tot cercant la separació entre la vida laboral, familiar i personal dins de la llar.

Les polítiques de temps que volem impulsar en el marc d'aquest pla, conjuntament amb d'altres estratègies, han d'anar adreçades a evitar que la transformació dels usos del temps reforci les desigualtats socials i de gènere, tal com estan detectant tots els estudis realitzats en relació amb l'impacte de la covid-19.

En aquest marc, **el Pacte del Temps de l'Ajuntament de Barcelona per una millor organització del temps, més saludable, igualitària i eficient**, és una de les eines clau per poder desenvolupar un treball transversal que abasta les diferents esferes de salut, treball, cures, participació, educació, serveis a la ciutat i mobilitat, per situar el temps com un dret de ciutadania. És un pacte que vol incidir en tots els àmbits de la vida quotidiana de la ciutadania i, per fer-ho, a banda de l'Administració, compta amb la implicació d'entitats i organitzacions.

Com es pot comprovar, l'organització dels temps no es desvincula de l'organització dels treballs i, per això, s'entén que aquest àmbit és econòmic i, a la vegada, transversal a la resta d'àmbits, ja que està estretament vinculat a la pobresa de temps de les dones, a l'àmbit de cures i a la presència de qualitat de les dones en el treball productiu.

Objectius

- ↘ **Avançar en l'harmonització dels diferents usos del temps quotidià de les persones.**
- ↘ **Incidir en una corresponsabilitat efectiva entre homes i dones per part de les administracions públiques, les empreses i el conjunt de la societat.**
- ↘ **Promoure 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.**

Àmbit 17. Lluita contra la feminització de la pobresa i la precarietat



Atesa la **complexitat dels factors que condicionen la feminització de la pobresa i la precarietat**, aquest àmbit s'està treballant a través d'una **estratègia específica a llarg termini** i de caire estructural: **l'Estratègia contra la feminització de la pobresa i la precarietat 2016-2024** (d'ara endavant EFPP).

L'any 2020, davant de l'emergència sanitària i la crisi econòmica derivada de la covid-19, en el marc de l'EFPP es duu a terme una anàlisi que constata que les dones estan patint amb més duresa els seus efectes. El fet de constituir el 65% de les persones ocupades en feines de primera línia fa que estiguin sobreexposades a contreure la malaltia. Són majoria entre les persones que viuen soles i tenen més dificultats per accedir a béns de primera necessitat. El pes de les cures, delegat en les llars durant el confinament, recau principalment sobre les dones. I durant el mateix període les trucades i intervencions dels serveis especialitzats en violència masclista es desapareixen.

Les dades indiquen també una agudització de les bretxes que poden condicionar les possibilitats de superar la crisi. Alguns dels sectors d'ocupació més afectats, com ara el comerç, estan fortament feminitzats. A més, les dones ocupen majoritàriament les feines més precàries, sent més vulnerables davant qualsevol imprevist. La pandèmia evidencia la crisi de cures que pateix la nostra societat, posant en relleu el dèficit de serveis i la manca de valoració i reconeixement d'unes tasques que s'han revelat com a imprescindibles. I els efectes desproporcionats sobre la salut física i mental de les dones poden disminuir les seves opcions de recuperació econòmica i de participació política i social.

D'altra banda, coincidint amb l'equador de la implementació de l'EFPP, la seva avaluació intermèdia ha plantejat una sèrie de recomanacions per superar mancances i aprofitar oportunitats de millora. Es destaquen les següents:

- **Elaborar un mapa d'entitats i d'activitats que visibilitzi serveis i faciliti el treball en xarxa.**
- **Garantir l'accés a uns ingressos mínims.**
- **Promoure la inserció sociolaboral dels nous perfils de dones en cerca de feina.**
- **Incrementar els recursos i serveis destinats a facilitar la conciliació.**
- **Reforçar les actuacions adreçades a homes i potenciar nous models de masculinitats.**
- **Reforçar les actuacions destinades a prevenir la violència masclista.**
- **Reduir la bretxa digital.**

Cal destacar també la importància de l'aprovació de la **Mesura de govern d'economia feminista: Per a la millora de les condicions econòmiques, socials i laborals de les ocupacions més feminitzades i precaritzades** (AB, 2021h), el març del 2021, que fixa els objectius següents:

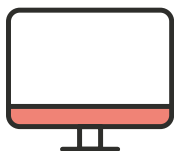
1. **Vetllar per tal que l'impacte de la covid-19 no empitjori les condicions de les ocupacions més precaritzades i feminitzades de la ciutat.**
2. **Fomentar una contractació més estable i segura.**
3. **Combatre el terra enganxós fomentant oportunitats de trajectòries professionals i l'enriquiment del treball.**
4. **Promoure una bona organització dels temps i una conciliació corresponsable.**
5. **Lluitar contra l'assetjament i les violències masclistes.**
6. **Combatre la informalitat i la desprotecció social.**
7. **Promoure el reconeixement social de les ocupacions més feminitzades i precaritzades.**
8. **Enfortir l'autoorganització i la representació de les treballadores.**
9. **Fer front als riscos laborals no protegits.**
10. **Combatre l'impacte dels factors de desigualtat que interseccionen amb el gènere.**

Així, doncs, el desplegament d'aquesta mesura, que vol donar resposta a les necessitats sorgides de la crisi, serà clau per avançar en els objectius de l'EFPP orientats a combatre les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral.

Objectius

- ↘ **Assolir la implementació total de l'EFPP.**
- ↘ **Fer front als efectes de la crisi de la covid-19 en la feminització de la pobresa i la precarietat.**

Àmbit 18. Recursos tecnològics i bretxa digital



L'ús de les tecnologies està cada cop més present a la nostra societat. Aquestes tecnologies tenen el potencial de promoure la inclusió i la millora professional de molts sectors en el mercat de treball però, alhora, també poden excloure'n d'altres.

Tal com s'exposa a la **Mesura de govern BcnFemTech (2021-2023)**. Per l'**equitat de gènere al sector TIC**, "l'accés, la creació i producció de la tecnologia, la riquesa i els actius que això comporta, estan reforçant certes dinàmiques discriminatòries de gènere i socials, provocant segregacions de gènere per plataformes de treball, per rols a la indústria tecnològica que envolta l'economia de plataforma, amb algorismes que funcionen sota paràmetres racistes, sexistes i classistes, o amb una concentració econòmica i agressivitat econòmica davant els drets i amb els sectors més vulnerables major que en l'era industrial".

Aquestes segregacions acaben provocant una **bretxa digital per raó de gènere en l'accés, l'ús, el consum i en la producció de les tecnologies que cal abordar des d'una mirada feminista**.

D'acord amb l'estudi **La bretxa digital a la ciutat de Barcelona. 2020** (BIT Habitat, 2020), actualment, a la ciutat de Barcelona, hi ha més homes connectats (94,6%) que dones (89,4%); quan es pregunta a les persones els motius per no utilitzar internet, un 36,9% de les dones (davant d'un 20,3% d'homes) contesten que perquè no en saben; i si s'indaga en el perfil de digitalització de la població, veiem que el 71,76% de les persones que se situen al perfil baix són dones, i el 28,24% són homes. Alhora, cal tenir una mirada interseccional per comprendre aquestes dades. Per començar, les dones grans són un dels col·lectius menys connectats. En concret, el 42,5% de dones de més de 75 anys no estan connectades (davant d'un 12,6% dels homes)²³. Al mateix temps, també caldria indagar en les diferències que es donen en l'accés i ús de les TIC per part de les dones d'origen divers, ja que fonts qualitatives apunten a una menor alfabetització digital per part d'aquestes dones (perquè malgrat que moltes tenen telèfon mòbil, no sempre tenen accés permanent a internet, i això dificulta tots els tràmits en línia que hagin de realitzar) que pot estar desembocant en situacions de discriminació i exclusió. La classe social i el territori on es resideix també són factors que, en relació amb el gènere, poden estar fent augmentar la bretxa digital.

El no accés o l'accés limitat a les connexions té conseqüències directes en la vida material de les dones: tenen més dificultats per poder efectuar tràmits, per demanar cita per a alguns serveis, per accedir a alguns dels serveis de suport que s'ofereixen des de les institucions, per poder rebre formacions, per poder participar de la vida pública, per poder realitzar algunes activitats econòmiques (i més amb el tancament de moltes oficines de bancs i caixes), etc.

23 Aquest factor podria explicar-se perquè hi ha més presència de dones grans a la nostra societat, i sobretot a la mostra de l'enquesta.

La bretxa digital de gènere té diferents explicacions. Per començar, es dona una **forta segregació laboral i una gran infrarepresentació de les dones en el mercat laboral relacionat amb les TIC**. Tenint en compte que és un sector econòmic en auge i en creixement continu, i un gran generador d'ocupació, això pot suposar fortes desigualtats presents i futures per a les dones. A Barcelona (Barcelona Digital Talent, 2019), només el 26% dels llocs de treball del sector TIC són ocupats per dones; només un 8,6% de les posicions tècniques són ocupades per dones; i les dones només representen el 22% del total de candidatures que es presenten a les ofertes de lloc de treball lligades al sector digital. Per tot plegat **cal treballar per promoure la inserció de les dones en aquest àmbit**. Per fer-ho, és important **posar fi als estereotips que envolten el mercat laboral de la tecnologia** i també és interessant **donar visibilitat a les dones que ja estan treballant en aquest sector**.

Un altre punt important que cal tenir en compte perquè les dones estiguin visibles a les TIC és **promoure l'adquisició d'aptituds i habilitats TIC en les nenes i dones**. És per això que cal treballar per dotar-les de les habilitats i els coneixements necessaris per participar en igualtat de les TIC i les seves aplicacions.

També cal posar fi a tots els estereotips presents a l'entorn tecnològic i un punt important és **treballar perquè els algoritmes en què es basen moltes de les plataformes digitals deixin de ser sexistes** i no segueixin reproduint estereotips de gènere. Tot plegat perme-trà caminar cap a un ús i una creació tecnològica més justa i equitativa.

Objectius

- ↘ **Treballar per l'equitat de gènere a les indústries TIC.**
- ↘ **Augmentar progressivament l'índex d'empoderament digital de les dones.**
- ↘ **Analitzar la bretxa digital de gènere des d'una perspectiva interseccional, tenint especialment en compte l'edat, l'origen, la classe i el territori de residència.**

Eix 3. “Ciutat de drets”

Una ciutat de drets és aquella que reivindica la ciutat com un espai de defensa i garantia dels drets humans i dels drets de les dones. Per això aquest eix aborda les polítiques que incideixen sobre els aspectes econòmics, socials i culturals en què es produeixen les desigualtats de gènere, fixant objectius i promovent accions de redistribució, de representació i de reconeixement de les dones en el marc de la ciutat. Per fer-ho, l'eix s'estructura en tretze àmbits:





Participació política i social, centrat en la promoció de 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.



Salut, drets sexuals i reproductius, orientat a incidir sobre els rols de gènere que condicionen la salut de totes les dones i al foment d'una atenció sanitària sense biaixos de gènere.



Acció social, adreçat a la incorporació de la perspectiva de gènere interseccional en l'atenció dels serveis socials a situacions de vulnerabilitat.



Esports, centrat a fomentar la participació i visibilització de les dones, des de la seva diversitat, en una pràctica esportiva sense desigualtats.



Coeducació i ciència, focalitzat en la implantació de la coeducació a totes les etapes i espais educatius de la ciutat promovent les vocacions científiques i la presència de les dones i nenes en la recerca.



Cicle de vida, que vol aprofundir en el coneixement sobre les desigualtats de gènere en funció dels diferents moments vitals de les persones.



Cultura i memòria col·lectiva, encaminat a la representació equilibrada d'homes i dones en tots els àmbits culturals, i a la recuperació de la memòria històrica de les dones i amb perspectiva de gènere.



Ciutadania, migracions i interculturalitat, que s'orienta al reconeixement de la diversitat de les dones tot desplegant la perspectiva intercultural combinant accions específiques amb accions transversals al conjunt d'àmbits de la política municipal.



Habitatge, orientat a la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals en aquest àmbit.



Vides lliures de violència, enfocat a prevenir, abordar i combatre totes les formes de violència masclista a la ciutat.



Justícia global i relacions internacionals, que vol reforçar el lideratge de les dones i el foment de l'equitat de gènere en la cooperació, les xarxes i l'activitat internacional de l'Ajuntament.



Diversitat sexual i de gènere, àmbit que s'orienta a vetllar pel respecte i la integració de la diversitat sexual i de gènere en les polítiques municipals.



Masculinitats, que també se centra en la transversalització del treball sobre la construcció de la masculinitat a tots els serveis i programes municipals emmarcats en les polítiques d'equitat de gènere.

Àmbit 19. Participació social i política



La participació de les dones és decisiva per a la transformació social i especialment per promoure la igualtat i la perspectiva de gènere des d'un enfocament transversal i interseccional que garanteixi de manera efectiva la diversitat (d'origen, ètnicoracial, cultural, funcional, d'edat, d'identitat i/o expressió de gènere, d'orientació sexual...) de les dones.

Arran de les grans mobilitzacions feministes del 2018 s'ha observat un **augment de diferents grups i col·lectius feministes a la ciutat i de l'interès per part de les entitats del tercer sector en el desenvolupament de projectes amb perspectiva de gènere**, que han vingut a sumar les seves lluites als moviments feministes històrics de la ciutat. Actualment hi ha 249 entitats al mapa d'entitats feministes i de dones de la ciutat²⁴.

Amb tot, la **irrupció de la pandèmia** global arran de la covid-19 ha provocat una profunda crisi sanitària, econòmica i social, la qual ha afectat tots els àmbits de les nostres vides, amb conseqüències molt significatives en la vida de les dones i el **sosteniment dels propis moviments feministes**. En aquest sentit, s'han generat situacions de sobrecàrrega per la complexitat de gestionar la vida personal, familiar, laboral i social, la qual cosa ha afectat la salut física i emocional de les dones, i això acaba **incidint en la disponibilitat de temps i recursos per a la participació** tant en organitzacions feministes i de dones com en entitats mixtes de la ciutat. Es planteja, per tant, el **repte d'enfortir els espais de relació i participació dels grups i col·lectius feministes de la ciutat**, per tal de **facilitar-ne el sosteniment i autoorganització**.

A més, les limitacions de la presencialitat han donat pas a nous canals de comunicació on la virtualitat ocupa un paper destacat i l'ús de la tecnologia esdevé un recurs imprescindible al qual no totes les dones poden accedir. La **bretxa digital de gènere** per manca de mitjans i/o capacitació, doncs, se suma en un àmbit històricament masculinitzat i també és un factor més d'exclusió de les dones, sobretot les de col·lectius més vulnerabilitzats. En aquest sentit, cal tenir en compte que **la participació en espais i entitats presenta pautes de desigualtat de gènere**: si bé les dones són un 58% de les persones implicades en entitats de la ciutat (Fornies i Aguilar, 2018), aquesta certa feminització dels espais de participació es reverteix a mesura que s'assoleixen posicions de poder dins l'entitat. Així, només un 48% de dones està a la junta directiva i un 44%, a la presidència. A més, el 41,6% de les dones manifesta tenir **dificultats per conciliar la participació social amb la seva quotidianitat**, mentre que el cas dels homes només s'hi troba el 19,1% (Liquen Data Lab, 2018). Cal, doncs, avançar en la creació de noves formes de relació comunitàries més justes i equitatives envers les dones tenint en compte els diferents eixos de desigualtat que les travessen, i les diferents realitats territorials.

Objectius

- ↳ **Potenciar la participació social i política de les dones dels diferents barris de la ciutat, atenent la seva diversitat, i els impactes generats per la covid-19.**
- ↳ **Promoure la col·laboració i la coproducció per la defensa de drets, i la participació social i política de les dones, des d'una perspectiva interseccional i intercultural.**

24 <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/recursos-i-actualitat/mapa-dentitats-feministes>

Àmbit 20. Salut i drets sexuals i reproductius



Les desigualtats socials i de gènere condicionen l'estat de salut de les persones. Així mateix, l'androcentrisme encara impregna la pràctica mèdica, de manera que es donen **biaixos de gènere en l'atenció, diagnòsi, assajos clínics, investigació i tractament de la salut**. L'ús de patrons de símptomes masculins o de l'anatomia masculina com a universals encara suposa la **infradiagnosi de determinades malalties o afeccions en les dones** com, per exemple, l'autisme, l'endometriosis o les malalties cardiovasculars. I, en el sentit contrari, **l'imaginari que etiqueta certes patologies com a "malalties de dones"** suposa la seva supradiagnosi entre les dones i una infradiagnosi entre els homes. Aquest és el cas de la depressió o l'osteoporosi, per exemple. Això comporta un **major o menor esforç diagnòstic** (accés desigual a una atenció sanitària adequada d'acord amb els símptomes, errors de diagnòsi) i **terapèutic** (tractaments, fàrmacs) **en funció del sexe** (Ruiz Cantero, 2019). Finalment, i sobretot en matèria de salut sexual i reproductiva, la **mirada heteronormativa encara condiciona l'atenció sanitària**.

A Barcelona, les dones, respecte als homes, tenen una esperança de vida més alta, un pitjor estat de salut percebuda (23,8% dones i 15,4% homes) —percepció que s'agreuja a mesura que descendim en l'escala social—, una morbiditat més gran i pateixen més trastorns crònics (el 29,6% dels homes i el 41,3% de les dones en tenen tres o més). A més, entre les persones diagnosticades de problemes de salut rellevants, les dones estan molt sobrerrepresentades en patologies com l'osteoporosi (són el 93,4%), el dolor crònic (el 72,6%) i la depressió (el 70,6%), mentre que els homes ho estan en patologies com el VIH (sida), les cardiopaties isquèmiques o la cirrosi (Agència de Salut Pública de Barcelona [ASPB], 2020).

Durant la pandèmia, les **barcelonines han estat les més infectades de covid-19**, sobretot entre les classes més desfavorides. Però **els homes l'han patit de manera més greu**, degut a raons socials com el tabaquisme, i **són els més afectats per l'excés de mortalitat**, encara que, en nombres absoluts, a la ciutat, hagin mort més dones que homes. Les **dones han patit un risc més alt d'exposició al virus** que s'explica pels rols de gènere, ja que són les principals cuidadores en domicilis i en residències de gent gran, la majoria de professionals de l'àmbit sanitari i farmacèutic o de neteja, entre d'altres (IQcoop, 2021). Caldrà veure com, degut a la pandèmia, els **canvis produïts en l'atenció primària** (sobrecàrrega, menor atenció presencial i més telefònica o electrònica) **o en el seguiment i detecció de patologies poden afectar la salut de la població a mitjà termini**.

L'angoixa, l'estrès i les sobrecàrregues de treballs també tenen un impacte negatiu en la salut de les dones, que tenen un risc més gran de patiment psicològic. Abans de la pandèmia, el 30,3% de les dones i el 22,7% dels homes tenien malestar mental, i les dones de classe social desfavorida eren les que més el patien. Les dones també consumien més psicofàrmacs que els homes (ASPB, 2020). Tot i que encara no es disposa de suficient informació i dades, **sembla que la pandèmia està aguditzant els problemes de salut mental i emocional de la població en general i, de manera particular, de les dones**. L'estrès i gestió emocional dels confinaments, la sobrecàrrega de treballs en context de pandèmia, l'aïllament social i familiar, la solitud dels processos de dol, l'augment de les

violències masclistes o l'agreujament de problemes de salut mental previs en són només alguns exemples. De fet, durant el primer confinament del 2020, la qualitat del son va empitjorar per a més del 40% de les dones i per al 30% dels homes. Així mateix, les dones mostraven més sentiments de por, incertesa, tristesa i angoixa i un estat d'ànim pitjor que els homes²⁵.

Respecte a la **salut sexual i reproductiva**, abans de la pandèmia, les dones de classe social més baixa, de barris més desfavorits, amb menys nivell educatiu i provinents de països de rendes baixes mostraven pitjors indicadors de salut reproductiva que, si bé havien anat millorant al llarg dels darrers anys, es desconeix com poden evolucionar degut a la covid-19 (ASPB, 2019). La pandèmia ha suposat canvis en el seguiment dels embarassos i l'atenció obstètrica, en les possibilitats d'accés a anticoncepció i a IVE, en la detecció d'ITS i en la realització de controls ginecològics que caldrà valorar quins impactes tenen sobre la població femenina de la ciutat a curt i mitjà termini.

Objectius

- ↳ **Millorar el coneixement sobre la salut de la població barcelonina, incloent-hi l'impacte de la pandèmia en la salut física, mental i sexual i reproductiva des d'una perspectiva de gènere, interseccional i de cicle vital.**
- ↳ **Fomentar una atenció sanitària sense biaixos de gènere (no androcèntrica ni heteronormativa).**
- ↳ **Seguir treballant per la promoció dels drets sexuals i reproductius des d'una perspectiva de gènere i interseccional.**

25 Dades extretes de l'Enquesta sobre els usos del temps i el confinament. Centre d'Estudis d'Opinió. Generalitat de Catalunya. Maig del 2020: <http://upceo.ceo.gencat.cat/wsceop/7608/Taules%20estad%C3%ADstiques%20-966.pdf>

Àmbit 21. Acció social



A Catalunya, el risc de patir pobresa o exclusió social és de 25,1 punts entre les dones enfront de 22 punts entre els homes, una diferència que a partir dels 65 anys passa a ser de pràcticament el doble. Entre els factors que determinen aquest risc destaquen la situació laboral, el nivell formatiu, la nacionalitat o la composició de la llar, sent particularment elevat entre les persones soles amb fills/filles a càrrec²⁶. Tot i així, el fenomen de l'exclusió social té un caràcter multidimensional. Es tracta d'una acumulació de desavantatges que condueix a una pèrdua de vincles socials i al deteriorament de les condicions de vida, una visió que supera la unidimensionalitat del concepte de pobresa vinculat a la manca de recursos econòmics.

L'atenció a alguns dels col·lectius més vulnerables a través dels serveis socials municipals constata els biaixos de gènere i interseccional que travessen aquestes situacions. En el cas d'un fenomen tan complex com és el **sensellarisme**, la Mesura de govern per a la prevenció del sensellarisme femení i la introducció de la perspectiva de gènere en l'atenció a les persones sense llar a Barcelona 2020-2023 (AB, 2020h) alerta de la invisibilitat que es produeix de les problemàtiques específiques de les dones quan aquestes situacions s'analitzen únicament des de la perspectiva de les persones que dormen al carrer. Aquest document apunta a un sensellarisme femení molt més invisible a l'espai públic, possiblement degut a la inseguretat i l'estigma superior sobre les dones.

També les dones amb **discapacitat** pateixen una doble discriminació. Segons un informe de l'Observatori sobre discapacitat i mercat de treball (Fundación ONCE, 2016), les dones amb discapacitat presenten taxes d'activitat i d'ocupació inferiors a les de les dones sense discapacitat, a més de rebre un salari anual un 15% menor. Als desavantatges de tipus econòmic i professional s'hi suma una vulnerabilitat més gran de patir violència. De totes les tipologies de violència de gènere que defineix l'última Macroenquesta de violència contra la dona (GE, 2020), la prevalença en tots els casos és més elevada entre les dones amb discapacitat.

La necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere és especialment rellevant en els serveis destinats a atendre els casos de **violència masclista**, com a manifestació paradigmàtica de la desigualtat. La darrera Enquesta de violència masclista a Catalunya (AB, 2018b) mostra que més de la meitat de les barcelonines ha patit aquest tipus de violència en algun moment al llarg de la seva vida, tractant-se, en el 27% dels casos, de fets molt greus.

Fins i tot en edats primerenques les dones estan sotmeses a importants desigualtats. Malgrat les dificultats per conèixer l'afectació del maltractament en la **infància i l'adolescència**, l'UNICEF estima que 3 de cada 4 infants a escala mundial pateixen habitualment alguna forma de disciplina violenta en l'entorn familiar (UNICEF, 2017). I a Espanya, el Registre Unificat de Sospita de Maltractament Infantil (RUMI) va comptabilitzar més de 14.000 casos l'any 2016. Nombrosos estudis demostren que la violència i els abusos afecten majoritàriament les nenes i que gairebé sempre són comesos per homes (Mujeres para la Salud, sense data), fet que demostra la importància d'abordar aquesta qüestió des d'una perspectiva de gènere.

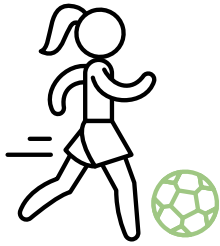
26 IDESCAT. Taxa i població en risc de pobresa o exclusió social (taxa AROPE) per sexe. 2019. <https://www.idescat.cat/pub/?id=ecv&n=7703&lang=es>

Els serveis socials són, en molts casos, la principal via de detecció i atenció a totes aquestes situacions. Per aquest motiu, incorporar una mirada de gènere i interseccional en el conjunt dels seus processos és un requisit imprescindible per assegurar respostes eficaces a les necessitats específiques de les dones en situacions de vulnerabilitat.

Objectius

- ↘ **Aprofundir en el coneixement de les desigualtats de gènere que condicionen les situacions de vulnerabilitat, en particular dels serveis adreçats a persones sense llar, persones amb discapacitat i infants i joves.**
- ↘ **Avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les fases i processos d'aquests serveis.**

Àmbit 22. Esports



La pràctica esportiva és un hàbit indispensable per a una bona qualitat de vida. Actualment els beneficis de l'activitat física i l'esport es troben a l'abast de nenes, noies i dones de qualsevol edat. No obstant això, **la paritat encara no és una realitat en l'esport**, de manera que l'Administració pública, entitats, associacions i clubs han de continuar treballant per promoure cada vegada més l'esport entre les dones de totes les edats i d'arreu del món.

Les estadístiques demostren que la **pràctica esportiva continua sent més freqüent entre els homes**. Així es desprèn, per exemple, de la darrera Enquesta d'hàbits esportius de la població adulta de la ciutat (AB, 2017c), que indica que el 69,2% de les dones i els 74,4% dels homes fan esport. Malgrat això, hi ha un important increment de l'activitat esportiva femenina (d'un 18,5%) si es compara amb l'anterior edició de l'enquesta (del 2013).

La **pràctica esportiva de la població escolar també continua sent majoritàriament masculina**: 72,3% les noies i 80,6% els nois, tot i que en aquesta franja d'edat la participació femenina ha crescut 3 punts respecte a l'enquesta anterior (Viñas i Fort, 2018). Malgrat això, segueix donant-se un **lleuger abandonament de la pràctica femenina en el pas de primària a secundària**: de 4t a 6è de primària el 74,3% de noies practica esport, mentre que de 1r a 2n d'ESO baixa al 71,7%. En el cas dels nois la dinàmica és totalment inversa: la pràctica augmenta de manera significativa de 4t-6è de primària (81%) a 1r-2n d'ESO (85%). Per tant, és fonamental abordar el prematur abandonament de l'esport per part de les adolescents.

Encara avui continuen existint **esports molt segregats per sexe**. De fet, els esports més practicats pels nois són el futbol (40%), el bàsquet (13%), els esports de lluita (9%) i la natació (8%). Per contra, les noies practiquen més danses (23%), bàsquet (9%), natació (9%) i patinatge (8%). Si bé és cert que **en els últims anys s'ha detectat una millora en aquesta segregació²⁷, s'han de continuar treballant els estereotips i les limitacions d'accés i permanència** del sexe menys representat en els esports tradicionalment feminitzats i masculinitzats.

El manteniment d'una bona salut és el motiu principal per practicar esport per a la immensa majoria de barcelonines (73,4%), mentre que **la manca de temps és la causa primordial (50,7%) entre aquelles que no fan cap activitat física**. Pel que fa a l'activitat física triada, més de la meitat es decanten o bé per caminar (37,1%) o bé nedar (22,3%). Pel que fa a la participació de les dones en els programes de l'IBE, a "Activa't als parcs" són majoria (el 87,5% de les persones participants), mentre que a "Convivim esportivament" suposen el 51% del total i al Campus Olímpia, el 40%.

Per tot plegat, no només **és important abordar la pràctica esportiva** en si mateixa sinó també **l'accés real de les dones en la gestió i direcció de les institucions i entitats esportives**, la seva incorporació en càrrecs clau de l'àmbit esportiu, **la conciliació** de la vida professional i familiar amb la pràctica de l'esport i l'activitat física, **la visibilitat** de les dones esportistes als mitjans de comunicació i **la igualtat en la dotació dels premis** per categoria femenina i masculina.

27 Al llarg del pla anterior, la proporció de nois que participen en esports feminitzats ha augmentat, passant del 2,9% l'any 2016 al 5,7% l'any 2019.

28 Dades facilitades per l'Institut Barcelona Esports (IBE).

També s'ha d'incidir en la **incorporació de la perspectiva de gènere en els equipaments i esdeveniments esportius de la ciutat**. I tenint en compte el context actual de pandèmia, s'ha d'abordar de manera prioritària l'esport femení a l'espai públic. A principis del 2020, hi havia 98.535 dones abonades a les instal·lacions esportives municipals²⁸ però, amb la pandèmia, s'ha produït un important descens en aquest nombre, especialment entre les dones. A finals del 2020 ja només hi havia 62.337 dones abonades a les instal·lacions.

Objectius

- ↘ **Fomentar la igualtat de gènere a la pràctica esportiva.**
- ↘ **Incorporar la perspectiva de gènere als equipaments, entitats i esdeveniments esportius de la ciutat.**

Àmbit 23. Coeducació i ciència



L'educació és un àmbit estratègic per a l'adquisició de coneixements, valors i actituds igualitàries i no discriminatòries, des d'edats ben primerenques. I en aquesta tasca cal concebre l'educació en un sentit integral, doncs, per exemple, **tan importants són els valors que s'adquireixen en l'educació formal com en l'educació no formal (per exemple, entitats de lleure educatiu) i en l'educació informal (per exemple, famílies)**. Posant un exemple vinculat amb l'àmbit familiar, la menor corresponsabilitat dels homes en l'acompanyament a l'educació de fills i filles suposa una sobrecàrrega per a les dones i dificulta l'establiment de realitats educatives més igualitàries.

Pel que fa al nivell educatiu del conjunt de la població, les dones són el grup majoritari en els nivells extrems: població sense estudis i població amb estudis superiors. Així, per exemple, de la població amb titulació universitària a Catalunya (graus, màsters i doctorats) les dones representen el 57,2% (Institut Català de les Dones, 2020). Tot i això, **un nivell més alt de formació universitària de les dones no es correspon amb la seva posició en el mercat de treball ni amb el seu nivell salarial**, que és, de mitjana, inferior al dels homes.

El nivell educatiu més elevat de les dones conviu amb una segregació horitzontal pel que fa als àmbits d'estudi. En particular, una **escassa presència de les dones en els estudis científics**, que es fa palesa en les dades tant de matrícula de batxillerat com, especialment, d'estudis universitaris. Així, a batxillerat, les barcelonines representen el 76% del batxillerat d'Arts, el 58% de l'alumnat d'Humanitats i Ciències Socials, però no arriben al 48% a la modalitat Científica i Tecnològica²⁹, tot i que aquesta via és la que prenen les aspirants a cursar alguna titulació de la branca d'estudis de Ciències de la Salut, quantitativament molt feminitzada³⁰. Als estudis universitaris, la segregació encara és més pronunciada, ja que les dones només representen el 23% del total de persones matriculades als graus d'Enginyeria i Arquitectura³¹, fet que mostra la influència de les discriminacions, els estereotips i les normes socials de gènere, que influeix en les **vocacions i ocupacions científiques** de les nenes i dones. Els estereotips limitants i les discriminacions no afecten només les eleccions formatives sinó també la presència, tipus de contracte i condicions laborals de les dones que es desenvolupen professionalment en l'àmbit científic.

Per mirar de revertir aquestes tendències segregadores i els estereotips de gènere subjacents, és important que tot el procés formatiu d'infants i joves inclogui una perspectiva coeducativa. La **coeducació** és l'acció educativa fonamentada en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de tot l'alumnat, independentment del seu sexe, potenciant així la igualtat real d'oportunitats³². Cal que es plantegi de **manera integral i inclouent-hi els diversos nivells educatius** al llarg del cicle de vida, **agents educatius** (escoles, entitats de lleure, famílies, AFA...) i **espais educatius** (classes, patis escolars, espais extraescolars i de lleure...). Si bé discursivament aquest enfocament integral està força assumit, en la pràctica es detecten mancances de cobertura d'accions coeducatives en nivells com el d'escoles bressol, en agents educatius com les AFA i en espais educatius com els extraescolars, entre d'altres.

29 Dades per Barcelona de branques d'estudi del batxillerat segons sexe, curs 2020-2021 <https://educacio.gencat.cat/ca/departament/estadistiques/estadistiques-ensenyament/curs-actual/batxillerat/>

31 Unportal, web de l'educació superior a Catalunya, <https://graus.unportal.net/wb/unportal/ca/newsletter/NL215b.html>
Dades per Catalunya. Departament de Recerca i Universitats. Generalitat de Catalunya.

32 Definició extreta del web Coeducació i igualtat de gènere. Xarxa Educativa Telemàtica de Catalunya-XTEC. Generalitat de Catalunya. <http://xtec.gencat.cat/ca/curriculum/coeducacio/>

Aquestes mancances són alhora una oportunitat estratègica en el cas de les **escoles bressol**, atès el major grau competencial que hi té l'Ajuntament respecte a altres nivells educatius, i atès que en aquesta etapa de la infància és quan cristal·litzen bona part dels estereotips i mandats de gènere.

Actualment no es disposa de dades sistematitzades sobre la implementació de la coeducació en el conjunt dels centres educatius de la ciutat. Després d'una prova pilot des de l'any 2014 al 2017, el programa **Escoles per la Igualtat i la Diversitat**³³ (**Consorti d'Educació de Barcelona**) es va implantar definitivament l'any 2018 desplegant-se en 21 centres educatius, **esdevenint un repte per als propers anys l'extensió a una majoria dels centres de la ciutat.**

D'altra banda, l'Ajuntament ha donat suport en els darrers anys a un projecte per a l'anàlisi i transformació dels espais educatius, amb focus en els "**Patis escolars**". Cal que la perspectiva de gènere sigui incorporada de manera efectiva i sostinguda en el temps en aquest projecte, que preveu la transformació d'un mínim de 10 patis anualment.

Pel que fa a la lluita contra l'assetjament sexual i les relacions abusives, el percentatge d'alumnat que ha patit assetjament sexual és molt més elevat en noies, del 17%, davant del 3,8% en nois, en totes les edats. A més, haver patit maltractaments per part de la parella és més freqüent en les noies (18,3%) que en els nois (12%)³⁴. Per afrontar aquestes relacions abusives en l'àmbit educatiu i comunitari s'ha avançat incorporant la perspectiva de la coeducació en entitats i equipaments d'educació no formal, a través del projecte "Contes no sexistes" del qual caldria generalitzar-ne la cobertura dels materials pedagògics, estenent-los als districtes on encara no és present.

Finalment, i com a comentari pertinent per al conjunt d'àmbits de la tasca coeducativa, cal incloure de manera més explícita el treball amb nens, nois i homes, en la seva diversitat. Això inclou el disseny d'actuacions adreçades específicament a ells, per avançar en la **transformació de les masculinitats hegemòniques** i dels privilegis de gènere. En aquesta línia d'acció, alguns dels àmbits de treball més estratègics són el de la responsabilitat en treballs de cures i el de la promoció de relacions lliures de violències.

Objectius

- ↘ **Promoure la implantació d'un model coeducatiu coordinat per al conjunt d'etapes i espais d'educació formal de la ciutat donant un pes especial al treball per a la transformació dels models de masculinitat.**
- ↘ **Avançar cap a la implementació de la perspectiva de gènere a les entitats i espais d'educació no formal i educació informal de la ciutat.**
- ↘ **Contribuir a revertir els estereotips i bretxes de gènere que limiten la lliure elecció vocacional i el desenvolupament professional en l'àmbit de la ciència.**
- ↘ **Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere als diferents espais educatius de la ciutat.**

33 www.edubcn.cat/ca/suport_educatiu_recursos/plans_programes/coeducacio/escoles_per_la_igualtat_i_la_diversitat

34 "La salut i els seus determinants en l'alumnat adolescent de Barcelona". Enquesta de factors de risc en estudiants de secundària-FRESC 2016. Barcelona, Agència de Salut Pública de Barcelona, Consorci Sanitari de Barcelona.

Àmbit 24. Cicle de vida



Segons la Diagnosi per a l'Estratègia sobre canvi demogràfic i envelliment: una ciutat per a tots els cicles de vida (2018-2030) (AB, 2018a), **el canvi demogràfic té sobretot nom de dona**. A Barcelona, dues de cada tres persones de 80 anys o més són dones, les quals representen també més del 56% de la generació dels 60 als 79 anys. D'altra banda, la població d'entre 20 i 39 anys es va feminitzant per la permanència més gran de les dones a la ciutat. I en la franja de 40-59 anys, el saldo migratori positiu es concentra en les dones i en les persones d'origen extracomunitari. Tot i disposar de dades diagnòstiques, generalment, aquesta és una realitat amagada que no forma part explícita de l'agenda política: **la ciutat es dissenya des d'una perspectiva adultocèntrica, que invisibilitza o menysté les necessitats i experiències pròpies de les dones** en les etapes d'infància, joventut o persones grans. Això fa que continuï sent fonamental aprofundir en el diagnòstic sobre les desigualtats de gènere en els diferents cicles vitals, així com traduir aquests resultats en estratègies per a la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques d'infància, joventut i persones grans de l'Ajuntament de Barcelona.

Entre les persones grans, les dones són clara majoria en les edats avançades. La seva biologia, conductes socials d'exposició i autocura fan que tinguin una esperança de vida més gran (87,3 anys davant de 83,7). Tanmateix, **les dones en relació amb els homes tenen una pitjor salut percebuda, salut mental i trastorns crònics, que s'accentuen amb la vellesa**. Les diferències segons classes socials són substancials, i proporcionalment més grans entre les dones (ASPB, 2020). Les dones grans pateixen també **el fenomen de la soledat no desitjada**, que té impactes sobre la seva salut mental i física, en redueix la mobilitat i activitat física, així com les relacions socials³⁵. En clau material, hi ha una bretxa salarial en les pensions que genera una darrera expressió de la síntesi de desigualtats viscudes en etapes anteriors.

L'aparició de **la covid-19 ha tingut un efecte devastador per a la societat, i en especial per a les dones grans**: 2.842 dones mortes (un 53% del total³⁶), de les quals el 97% tenien més de 64 anys i el 89%, de 75. Els confinaments i les restriccions també han estat especialment crus per a les persones grans, que, a part de patir-ne més les conseqüències derivades de la seva situació de risc, han vist retrocedir la seva veu i presència en la comunitat.

A Barcelona, 3 de cada 10 **infants** viuen en **risc de pobresa o exclusió social**, per sobre de la taxa del conjunt de la població, i les desigualtats en les condicions de vida dels infants s'han eixamplat els darrers anys. La meitat de les persones adultes ateses als centres de serveis socials municipals tenen infants a càrrec. De les famílies que pateixen privació material severa ateses als centres de serveis socials municipals, en 4 de cada 10 hi viuen infants³⁷. Les polítiques públiques han de reforçar el protagonisme de la ciutadania menor d'edat a la ciutat des de la perspectiva de gènere incidint en àmbits diversos com les famílies, l'escola, la salut, la protecció en situacions de risc o la vida comunitària i el lleure. Es tracta de millorar les vides de les nenes i nens i avançar en els seus drets i la seva participació.

35 L'Ajuntament de Barcelona s'ha dotat d'una mesura de govern per a l'elaboració de l'Estratègia municipal contra la soledat (<https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2020/10/MdG-Elaboracio-Estrategia-Soledat.pdf>).

36 Agència de Salut Pública de Barcelona. (7 de setembre de 2021). Web #COVID19aldiaBCN. Consultat el 7/9/2021 de <https://webs.aspb.cat/covid19aldiabcn/>.

37 Enquesta de condicions de vida de les persones usuàries dels centres de serveis socials de Barcelona 2016 de l'Ajuntament de Barcelona.

Cal tenir especialment en compte els greuges que les mesures contra la covid-19 han tingut en la infància, en termes de manca d'interacció social, desescolarització, privació material entre les rendes més baixes, així com l'increment de desigualtats en el desenvolupament que indirectament s'han generat.

El **col·lectiu adolescent i jove**, tot i la **criminalització i l'estigmatització mediàtica** (Grup Barnils i Mèdia.cat, 2020) que pateix estructuralment i que s'ha agreujat durant la pandèmia de la covid-19, és un dels segments de la població que més ha patit les conseqüències (GC, 2021) emocionals i econòmiques d'aquesta crisi social i econòmica derivada de la gestió de la crisi sanitària de la covid-19 (Consell Nacional de la Joventut de Catalunya, 2020). Cal tenir en compte que aquest deteriorament en les condicions de vida ha tingut un especial impacte en les dones joves³⁸. Això ha complicat³⁹ —i complicarà en els propers anys— el seu accés al **mercat de treball** (Observatori Català de la Joventut, 2021), i la seva **salut mental i emocional**, ja que el 2020, el 45% de les barcelonines joves i el 32% dels barcelonins de la mateixa edat patien risc de mala salut mental⁴⁰. La precarietat laboral, les **dificultats d'emancipació** i la incertesa del futur han fet créixer els casos d'ansietat, trastorns alimentaris, conductes depressives o addiccions a les pantalles entre la població jove. A més, durant el confinament es va detectar una agudització de les **violències masclistes** (AB, 2020f), fenomen que pateixen les dones al llarg de tota la vida, però que afecten especialment les dones joves⁴¹.

Finalment, cal evidenciar també l'edat adulta, en tant que etapa vital existent i que es podria caracteritzar per les tasques reproductives, és un moment crucial en la generació de desigualtats. La ciutat es viu de manera diferent segons les càrregues de cures, afectant especialment la mobilitat, el temps, la pròpia salut, etc. Un dels àmbits on té més incidència és en la bretxa salarial, que es dispara en les edats de naixement del primer fill o filla. L'assumpció del treball de cures per part de les dones impacta econòmicament sobre les seves carreres professionals. Per això, quant a les cures, cal reforçar l'assumpció pública de les cures, amb especial atenció a les etapes infantils i de les persones grans, garantint una atenció sanitària de proximitat i qualitat, així com una xarxa d'escoles bressol pública i a l'altura de la demanda. Totes les cures que no proveeixi el sector públic probablement recauran en altres dones no remunerades o amb condicions de precarietat. Però més enllà d'això, també cal millorar la representació de les dones en totes les seves etapes vitals. Cal avançar cap a una societat que empoderi les dones entre les persones grans, així com la infància i la joventut, com a agents actius i influents en la vida pública i comunitària.

Objectius

- **Aprofundir en el coneixement sobre les desigualtats de gènere en els diferents cicles vitals: infància, joventut, adultesa i vellesa.**
- **Aprofundir en la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques d'infància, joventut i persones grans de l'Ajuntament de Barcelona.**

38 Les dades de l'EPA (2020) sobre la situació laboral de les persones joves apunten al fet que la crisi vinculada en la pandèmia està afectant, i pot afectar més, les dones joves que els homes joves. La població jove, i sobretot les dones joves, està molt present en el sector de serveis (on hi treballaven el 87,8% de les dones joves i el 76,8% dels homes joves), un dels sectors més directament afectat per l'aturada econòmica que s'ha generat amb la covid-19.

39 Enquesta a la joventut de Barcelona 2020. Avançament dades d'impacte covid-19. Ajuntament de Barcelona. https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2020/11/Presentacio-Enquesta-Joves-2020_v07_premsa2.pdf

40 Enquesta a la joventut de Barcelona 2020. Ajuntament de Barcelona: https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2021/08/Enquesta-Joventut_-RdP-PPT-premsa-V6.pdf

41 Considerant la violència masclista que ha tingut lloc al llarg de tot el cicle vital, per grups d'edat, les dones més joves (de 16 a 29 anys) són les més afectades: el 69% declara haver-ne patit. Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya.

Àmbit 25. Cultura i memòria col·lectiva



Les **polítiques públiques basades en els drets culturals** han de posar un èmfasi explícit en l'equitat de gènere. Aquestes polítiques han de **reforçar la perspectiva de gènere i desplegar tot el seu potencial per promoure la participació plural i activa de les dones** i de totes les persones que no compleixen la norma androcèntrica i heterosexual en la vida cultural. Davant d'aquests reptes, durant els darrers anys, l'Institut de Cultura de Barcelona (ICUB) ha fet una aposta ferma en polítiques culturals amb perspectiva de gènere. Es ressalta el projecte "Gènere i museus" amb la finalitat d'integrar la perspectiva de gènere en la gestió, activitats i relat als museus de la ciutat. També es posen en relleu altres actuacions com l'estudi pilot de la programació en centres cívics, l'increment de programes amb presència i visibilització de les dones creadores, dels programes de memòria que han fet un esforç molt important de recuperació històrica.

Amb tot, **a Barcelona encara no hi ha paritat en el context cultural i se segueixen reproduint models de feminització de rols concrets, menystinguts i més precaritzats** que aquells on els homes són la majoria. Així mateix, existeix un **sostre de vidre** que posa barreres a l'entrada de les dones en posicions de presa de decisió. La segregació vertical i horitzontal continua existint en algunes de les institucions culturals i es fa especialment palesa en certs sectors. La **programació cultural, en la gran majoria de casos, encara no és paritària** i això segueix fomentant la invisibilització de les dones creadores i treballadores de la cultura. Per això, és fonamental treballar en la programació paritària i amb perspectiva de gènere de totes les activitats culturals de la ciutat.

Les dades de l'Observatori de Dades Culturals demostren que **les dones participen majoritàriament com a inscrites i espectadores en diverses activitats culturals de la ciutat**. De fet, elles representen el 66% de les persones espectadores de Barcelona Districte Cultural; el 73% de les inscrites als centres cívics (2020); el 55% de les usuàries de les biblioteques, i el 67% de les espectadores del Festival Grec.

Malgrat això, tal com s'ha avançat, les dades posen en evidència que encara manca paritat i presència de dones com a directores i creadores. Les dades de l'Observatori troben una relació entre la dimensió dels festivals i la variable de gènere en la seva direcció. A més volum d'assistents, menys paritat i més presència d'homes directors: de fet, als festivals de més de 20.000 assistents només el 27% és paritari i el 5% té la majoria de dones directores. L'Informe sobre la programació cultural 2016-2017 de l'Ajuntament de Barcelona des d'una perspectiva de gènere (Cabó i Sánchez, 2017) va analitzar les activitats programades i les estructures organitzatives. Pel que fa a les activitats, es van analitzar més de 19.000 activitats dutes a terme entre el 2016 i el 2017 en 105 espais diferents de programació. En la programació global analitzada de la ciutat del 2016 les dones autores van ser un 24,61%, i un 32,38% el 2017. Hi ha grans diferències entre els diversos àmbits de programació: van d'un 1,25% de dones autores en els auditoris a un 54,55% en els centres d'exposicions.

Dels set festivals de la ciutat, només el Grec i Santa Eulàlia s'acosten a la paritat en les activitats. En canvi, la Mercè, la festa major, presenta els percentatges més baixos de dones; a més, el 2017 hi va disminuir tant la presència de dones com la perspectiva de gènere, tot i haver augmentat el nombre total d'activitats. Per tant, sembla que es dona una disparitat de gènere en la majoria de casos analitzats.

Per acabar, la **recuperació de la memòria històrica amb perspectiva de gènere** també és especialment important perquè el paper de les dones ha estat invisibilitzat: no es coneixen les grans dones; el seu paper en el manteniment de la vida al llarg dels segles ha estat menystingut i les seves aportacions sempre s'han concebut com a secundàries. A la ciutat de Barcelona també cal posar-les en relleu i valorar-ne les aportacions.

En la diagnosi de sis museus de la ciutat⁴² es constata que ni a les exposicions ni a les activitats s'ha adoptat majoritàriament un relat amb perspectiva de gènere, ni s'ha destacat la producció cultural i científica de les dones, ni la seva memòria històrica. En canvi, sí que s'ha fet en els serveis educatius, en la programació de les arts escèniques i en la programació musical. També s'ha observat que hi ha museus on no se segueixen pautes per a un llenguatge no sexista però sí que analitzen imatges en clau de gènere.

Objectius

- ↳ **Impulsar una participació equitativa i representació diversa en la cultura des de la perspectiva feminista.**
- ↳ **Visibilitzar i reconèixer el treball i les aportacions de les dones, des de la seva diversitat, al llarg de la història.**

42 Projecte "Gènere i museus" amb la finalitat d'integrar la perspectiva de gènere en la gestió, activitats i relat als museus de Barcelona.

Àmbit 26. Ciutadania, migracions i interculturalitat



En l'accés a una plena ciutadania de les dones en la seva diversitat, els àmbits de la interculturalitat i les migracions esdevenen transcendents. Així, i tal com indica l'Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2020, **el racisme i la xenofòbia han estat les principals causes de discriminació a la ciutat de Barcelona**. En aquest marc, un dels principals reptes és fer front a la xacra que representen l'estigmatització i els estereotips que impacten de manera quotidiana sobre milers de veïnes i veïns immigrants o racialitzats. Una discriminació històrica que s'encreua amb altres eixos d'opressió, com ara l'orientació sexual, la classe, la diversitat funcional o discapacitat, l'edat o la religió, i que pot relegar certs col·lectius a situacions de desprotecció dels seus drets i llibertats. Per això, un dels grans reptes que s'ha identificat per aquest nou pla és l'aprofundiment i la promoció del seu caràcter interseccional.

A Barcelona la **diversitat sociocultural** ha anat augmentant en els darrers anys. Així, el 27,8% de les persones residents han nascut en un país estranger. D'aquestes, el 51,4% són dones i el 48,6% són homes i, en tres barris, el percentatge supera el 50% (el Raval, el Gòtic, i Sant Pere, Santa Caterina i la Ribera)⁴³. A més, a la nostra ciutat s'hi parlen més de 300 idiomes, hi ha més de 500 centres de culte de 25 confessions religioses diferents i, en els darrers anys, l'arribada de persones refugiades ha augmentat exponencialment, de 195 el 2010 a 7.374 el 2018 (GE, 2019).

En aquest context s'ha produït un augment de **discursos populistes i demagògics sobre les persones de contextos culturals no hegemònics**. Discursos que qüestionen elements i valors importants sobre els quals es basa la democràcia, la convivència i la igualtat entre les persones, i que reforcen els prejudicis i estigmatitzen determinats col·lectius culpabilitzats de diversos problemes socials (desocupació, inseguretat, etc.).

Amb tot, cal recordar que la diversitat no s'ha de vincular només amb processos migratoris i també han de tenir molt present realitats històriques de col·lectius històricament discriminats com el **poble gitano**⁴⁴, i la intersecció amb altres diversitats (sexe, edat, classe social, orientació afectivosexual, monoparentalitat, etc.) que cal abordar de manera integral i no fragmentada.

Pel que fa al context migratori, la situació de les dones migrades a Barcelona aglutina una gran diversitat de situacions personals. Amb tot, moltes tenen en comú una experiència de **discriminació múltiple** com a conseqüència de la seva condició de dones, migrades, treballadores, o practicants de religions o cultures minoritzades.

D'entrada, l'actual **marc legislatiu** atorga drets i la condició de ciutadania segons les necessitats del mercat laboral i no segons la voluntat de les persones per desenvolupar els seus projectes vitals. Aquest marc normatiu no garanteix vies d'entrada legals i segures, i fa que una part important de les dones migrades es trobin en **situació administrativa irregular** i es vegin abocades a treballar en el mercat informal, de manera precaritzada i mancades de drets. Per al conjunt de Catalunya, la taxa d'atur l'any 2020 per a la població

43 Dades extretes de "La població de Barcelona nascuda a l'estranger". Gener 2020. Estadística i difusió de dades. Ajuntament de Barcelona: https://ajuntament.barcelona.cat/estadistica/catala/Estadistiques_per_temes/Poblacio_i_demografia/Documents_relacionats/pobest/a2020/part2/index.htm

44 El diagnòstic del Pla Barcelona Intercultural exposa que fa vint anys que no es tenen dades (estimades) del nombre de persones d'ètnia gitana a la ciutat de Barcelona. L'any 2000 s'estimava que 75.000 persones d'ètnia gitana vivien a Catalunya, i d'elles unes 6.600 ho feien a la ciutat de Barcelona, una xifra que actualment s'estima bastant superior. Cal tenir en compte que la Llei orgànica de protecció de dades de 2019 (article 9) regula que les dades sensibles com l'origen ètnic o racial només es podran tractar amb consentiment explícit de l'interessat/ada a més d'altres circumstàncies.

amb nacionalitat espanyola va ser del 10,6%, mentre que la de la població estrangera va augmentar fins al 23,9% i, en el cas de **les dones extracomunitàries, la taxa d'atur** fins al 27,8%.⁴⁵ D'altra banda, s'estima que un terç de les treballadores del sector de la llar i les cures, que en gran part són migrades, ho fan sense estar donades d'alta a la Seguretat Social pels seus ocupadors/ores.⁴⁶

Per tot plegat, un dels principals reptes per abordar és la **generació de coneixement de caràcter interseccional** que reflecteixi l'impacte dels diferents eixos de discriminació sobre la vida de les persones. Aquestes diagnosi són imprescindibles per abordar la **realitat específica de les dones en situació administrativa irregular i refugiades**.

Finalment, també cal augmentar la **diversitat sociocultural del mateix personal de l'Ajuntament**. Segons dades del 2020, només un 1,4% de la plantilla municipal ha nascut a l'estranger, mentre que el nombre de persones estrangeres a la ciutat és un 27,8%.

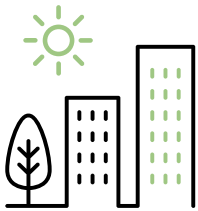
Objectius

- ↳ **Incloure la perspectiva de gènere en el disseny, la planificació, l'execució i l'avaluació de les polítiques interculturals, de refugi, d'acollida, de lluita contra la discriminació i de pluralitat religiosa i conviccional de la ciutat.**
- ↳ **Impulsar programes (socials, laborals, educatius, culturals...) que tinguin en compte la diversitat de les dones en funció de la seva diversitat ètnicoracial, del seu rerefons migratori i situació administrativa, i fomentant-ne la participació en tot el procés.**

45 Dades extretes de les Taxes d'atur per nacionalitat, sexe i comunitat autònoma de l'Institut Nacional de Estadística <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4249>

46 Per estimar el nombre de treballadores de la llar que no cotitzen, es calcula la diferència entre el nombre de persones que diuen treballar al sector (Enquesta de població activa - EPA) i el nombre de persones que efectivament es troben afiliades a la Seguretat Social en el sector. Aquesta diferència, per a l'any 2020 al conjunt de l'Estat, indica un 34% de treball sense cotització.

Àmbit 27. Habitatge



La situació de l'habitatge a Barcelona és crítica en termes generals i, a més, els sistemes d'informació disponibles fan difícil conèixer les desigualtats de gènere que s'hi donen. La situació està marcada per un augment del 33% dels preus del lloguer en els darrers 5 anys; una de cada deu persones no té diners per pagar la llum o l'aigua i, arran de la crisi de la covid-19, un 25,2% de les dones i un 23,8% dels homes reporten tenir dificultats per pagar els subministraments de la llar (AB, 2021j); i un 10,6% de la ciutadania es troba en situació de pobresa energètica, sent les dones les que més van rebre ajudes municipals en aquest sentit (González Pijuan, 2017). A més, hi ha un creixement sostingut del sensellarisme (Xarxa d'ajuda a les persones sense llar, 2019) durant l'última dècada, amb quasi el doble de persones allotjades en equipaments residencials i pisos municipals i de les entitats de la XAPSL i amb més d'un miler de persones dormint al carrer⁴⁷. A Barcelona, en els darrers 5 anys, el nombre de persones que han sol·licitat un habitatge de protecció oficial s'ha duplicat. I només l'any 2019 es van produir 1.700 desnonaments (ASPB, 2020).

Aquest marc que afecta la justícia social i de gènere té, a més, implicacions sobre la salut física i mental de les persones.

De mitjana, les famílies destinen un 22,3% de la seva renda a les despeses de l'habitatge, però aquesta xifra és el 39,4% en el cas de règim de lloguer. Si a sobre les persones són migrades, hi dediquen de mitjana un 41,1%, i 42,3% les que tenen rendes més baixes. Cal tenir en compte que la dedicació superior al 30% dels ingressos es considera sobreesforç econòmic. Si bé aquestes dades no ens permeten veure el fenomen en el cas particular de les dones, sabem que **les famílies monoparentals han hagut de destinar el 64,7% de la seva renda a cobrir les despeses d'habitatge**⁴⁸.

Les dades són dinàmiques ja que l'habitatge és un bé privat que es regula sota sistemes de mercat, per això la gentrificació, la pobresa energètica o els metres quadrats per habitatge varien tant segons barris. La dimensió de l'habitatge i les obertures a l'exterior i als espais comuns han estat elements condicionants del benestar arran del confinament derivat de la covid-19. La situació econòmica i social de les dones condiciona l'accés, el manteniment i la qualitat del seu habitatge. Si es tracta de dones migrades o amb rendes baixes, la situació s'infereix encara més crua. Per exemple, l'estudi "Dones i treballs" (Moreno *et al.*, 2018) va detectar que els preus de l'habitatge de Barcelona expulsaven especialment dones amb rendes baixes que treballaven a Barcelona, de manera que havien de fer trajectes interurbans diaris més llargs i més incompatibles amb les tasques de cures.

El parc d'habitatge públic és una de les solucions a la precarietat habitacional per a les dones de Barcelona. L'any 2018 es van realitzar 650 adjudicacions d'habitatge públic, de les quals el 55,8% van ser a dones —un 60,3% l'any 2020— i el 3,8% per a dones en situació de violència masclista. Aquesta, té lloc en la seva majoria dins l'àmbit de la parella i, per tant, de la pròpia llar. La precarietat habitacional que impera a la ciutat, juntament amb la manca estructural d'habitatges per a dones i criatures que han patit vio-

47 Recompte de la Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar de maig del 2019.

48 Dades extretes de l'Enquesta metropolitana de condicions de vida 2018-19. IERMB. <https://iermb.uab.cat/ca/enquestes/cohesio-social-i-urbana/>

lència masclista, fa que s'estigui **condemnant algunes dones a conviure amb els seus agressors**. A més, cal posar una especial atenció als circuits i protocols existents, vetllant perquè no agreugin la difícil situació de les dones que pateixen violència masclista. L'any 2020, el percentatge de dones sol·licitants i acceptades a la Mesa de Valoració per a l'adjudicació d'habitatges per emergències socials va ser del 65,4%.

Finalment, cal tenir en compte factors com la flexibilitat dels habitatges, l'accessibilitat, la disponibilitat de zones comunitàries, l'eliminació de jerarquies en la distribució, etc., tant en l'obra nova com, especialment, en la rehabilitació. Així s'eliminen rigideses i biaixos en la construcció, **posant al centre de l'estratègia de l'habitatge públic els usos de l'habitatge i les persones que l'habitaran**. Fins i tot, **el disseny dels habitatges i la seva rehabilitació s'hauria de fer seguint criteris de flexibilitat i adaptació als diferents moments del cicle de vida i aspectes interseccionals**.

L'any 2021 l'Institut Municipal de l'Habitatge i Rehabilitació (IMHAB) ha impulsat un **estudi d'habitatge i gènere**, en què s'aborda una introducció de la situació socioeconòmica i de necessitats d'accés a l'habitatge de les dones i una **avaluació dels serveis** que s'ofereixen des d'una perspectiva de gènere.

Objectius

- ↳ **Millorar els sistemes d'informació fins a tenir una radiografia completa de les desigualtats de gènere en l'habitatge.**
- ↳ **Avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques d'habitatge.**

Àmbit 28. Vides lliures de violència



La violència masclista (VM) és l'expressió més greu de la cultura patriarcal que no permet el ple desenvolupament dels drets, la igualtat d'oportunitats i les llibertats de les dones. Les últimes enquestes situen la violència masclista a la ciutat de Barcelona com un problema social de gran envergadura⁴⁹: un 31% ha patit **VM molt greu al llarg de la seva vida** i un 57,7%, algun tipus de fet o experiència de VM. En un sol any (2016), s'estima que al voltant de 17.088 barcelonines van patir **fets molt greus** (2,3%) i 102.530 barcelonines (13,8%), algun tipus de VM.

També, l'enquesta ens diu que les **formes de violència més comunes en l'àmbit de parella**⁵⁰ són la psicològica (patida per un 11,3% de les dones), l'econòmica (2,1%), la física (1,6%), la sexual (1,5%) i, finalment, la perpetrada envers els fills o filles (0,7%). I pel que fa a **l'àmbit familiar, social i comunitari**, el 32,7% de les barcelonines des dels 15 anys ha patit assetjaments sexuals, agressions sexuals o ciberassetjament. Si es tenen en compte els comentaris, els gestos sexuals o l'exhibicionisme, la xifra s'enfila fins a un 56,8% del total de les dones.

En aquest sentit, cal tenir present que les violències masclistes tenen un impacte desigual en les dones barcelonines segons la seva edat, la classe, l'origen o les diferents situacions personals que tenen com l'econòmica, jurídica o de salut poden agreujar l'afectació i prevalença de la violència viscuda i generar més vulnerabilitat i desigualtat. També veiem que la diversitat funcional i la discapacitat també constitueix un factor significatiu d'intensificació de la violència: les dones que tenen alguna discapacitat física o psíquica que les limita de manera important han viscut més violència, sobretot en l'àmbit de la parella i en el de la infància.

Així doncs, tot i que la violència masclista impacta sobre la vida de les persones de manera particular, hi ha un conjunt de situacions estructurals que dificulten el seu abordatge i l'accés de les dones a rebre ajut i suport quan ho necessiten. La situació administrativa irregular, les barreres idiomàtiques o culturals, la manca d'accessibilitat o la falta de formació o sensibilitat dels serveis respecte a determinades especificitats, entre d'altres, són alguns exemples que cal canviar per tal de generar polítiques que garanteixin el dret a una vida lliure de violències.

Objectius

- ↳ **Adaptar i actualitzar els serveis municipals d'atenció de les violències masclistes a les novetats normatives.**
- ↳ **Aprofundir en la millora del circuit de detecció, atenció i recuperació de les violències masclistes a la ciutat.**
- ↳ **Ampliar les eines i els serveis de prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes.**
- ↳ **Aprofundir en la inclusió de la mirada interseccional en els dispositius de prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes.**
- ↳ **Generar coneixement sobre l'evolució del fenomen de les violències masclistes a la ciutat.**

49 Vegeu AB (2018b).

50 En el marc de la relació de parella vigent en el moment de respondre l'enquesta (2016).

Àmbit 29. Justícia global i relacions internacionals



La pandèmia ha disparat les desigualtats de gènere ja existents, sobretot en les regions més pobres del planeta. La sobrerepresentació de les dones en l'economia informal i en la primera línia d'atenció davant la crisi, així com la vulnerabilitat legal i econòmica, les exposa de manera desproporcionada a desnonaments massius i a pèrdua de terres. L'increment de les tasques de cures i de l'estrès financer té un impacte negatiu sobre la seva salut mental. I la vulnerabilitat de les dones en situacions de conflicte i desplaçament s'accentua per les dificultats d'accés a l'assistència humanitària (ACAPS, 2020).

També ONU Dones, en el context de la celebració del 25è aniversari de la Quarta Conferència Mundial de les Dones, alerta del risc d'un retrocés en els avenços assolits. Existeix una **preocupació perquè el context de crisi debiliti el compromís dels actors internacionals i dels governs nacionals amb l'Agenda 2030 i, en particular, amb l'Objectiu 5, la qual cosa converteixi la igualtat de gènere en una fita secundària o lateral**. Aquesta institució posa l'èmfasi en l'assoliment dels objectius de desenvolupament sostenible (ODS) i fa una sèrie de recomanacions (ONU Mujeres, 2020):

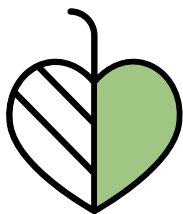
- Protegir la salut i benestar de les dones, incloent-hi la garantia d'accés als drets sexuals i reproductius, en especial entre les comunitats més pobres o marginades.
- Introduir programes d'ajuts per a dones en situacions vulnerables, així com mesures per combatre la creixent pobresa femenina.
- Eliminar les desigualtats en el mercat laboral, combatent la segregació ocupacional, la bretxa salarial i la manca de recursos de cura.
- Crear programes de protecció social orientats a reforçar la resiliència de dones i nenes davant els efectes de la pandèmia.
- Prioritzar la prevenció i atenció a la violència masclista.
- Fomentar la disponibilitat de dades desagregades per sexe i la realització d'estudis que permetin conèixer els impactes diferencials de la crisi.

Al llarg del desplegament del Pla de justícia de gènere 2016-2020, s'ha participat en xarxes com Eurocities, Ciutats i Governos Locals Units, Medcités, Ciutats Educadores i en especial la Xarxa de Dones de Metròpolis per tal d'avançar en aquestes fites. Si bé s'ha aconseguit un augment de les actuacions orientades a la promoció de la igualtat de gènere, el fet que la paritat en els òrgans de govern d'aquestes xarxes es mantingui al voltant del 28% demostra que **encara queda un llarg camí per recórrer per fomentar el lideratge de les dones en les xarxes internacionals i en la cooperació bilateral**. Així mateix, si bé en els darrers anys s'ha assolit l'objectiu d'incloure criteris d'igualtat de gènere en les convocatòries de subvencions de la Direcció de Justícia Global i Cooperació Internacional, **cal avançar per definir criteris per una cooperació internacional feminista**.

Objectius

- ↳ Avançar en el desplegament de l'Objectiu 5 de l'Agenda 2030 de l'Ajuntament de Barcelona i incloure la perspectiva de gènere de manera transversal en el conjunt del document.
- ↳ Reforçar el lideratge de les dones i el foment de l'equitat de gènere en la cooperació i les xarxes internacionals.
- ↳ Establir els criteris i avançar en una cooperació internacional feminista de l'Ajuntament de Barcelona.

Àmbit 30. Diversitat sexual i de gènere



L'aprovació del Pla per a la diversitat sexual i de gènere de l'Ajuntament de Barcelona l'any 2016 va significar un canvi important en la manera de conceptualitzar les polítiques LGTBI, entenent-les com a polítiques de diversitat sexual i de gènere per al conjunt de la ciutadania, i implica també canvis en la manera de situar-les en el conjunt de l'organització i en la tipologia d'actuacions definides que cal impulsar.

En primer lloc, perquè l'objectiu de **construir una ciutat més respectuosa amb la diversitat sexual i de gènere** interpel·la el conjunt de la ciutadania independentment del seu sexe, orientació sexual i identitat de gènere, entenent que la diversitat sexual i de gènere és un valor i una riquesa que la ciutat ha de promoure i defensar. En segon lloc, perquè es consideren necessàries tant la definició de determinades mesures dirigides específicament al col·lectiu LGTBI, com d'altres que posin el focus a integrar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les polítiques municipals anant més enllà del mateix col·lectiu. Aquesta manera d'entendre les polítiques de diversitat sexual i de gènere suposa una aposta clara, també, per acostar les polítiques d'igualtat dona/home i les polítiques per la diversitat sexual i de gènere.

El moviment de dones i de persones LGTBI, en origen, s'enfronta a unes mateixes arrels de desigualtat: el sistema patriarcal, que estructura un ordre simbòlic i social basat en la jerarquització de la diferència sexual, en la devaluació de tot allò considerat femení, en la construcció d'unes identitats i unes expressions de gènere binàries i normatives, i a fer de l'obligatorietat de l'heterosexualitat la seva principal premissa.

A més, quan parlem del col·lectiu LGTBI es vol designar el conjunt de persones excloses de la normativitat del sistema de gènere pel que fa a l'orientació sexual (lesbianes, gais, bisexuals...) i al gènere (persones trans, intersexuals, persones amb DDS...). Aquesta sigla aplega grups socials que presenten diferències i desigualtats internes. En aquest sentit, considerem que cal combinar el reconeixement de la diversitat de realitats, experiències i demandes dels grups socials que designa amb el reconeixement de l'arrel comuna de l'opressió que viuen. Així, doncs, es vol posar èmfasi en **la diversitat del col·lectiu LGTBI i la necessitat d'una mirada interseccional** que faci palès que la diversitat sexual i de gènere no es pot entendre al marge d'altres eixos de desigualtat com el gènere, la classe social, l'origen o la discapacitat.

En aquesta línia, l'any 2019 es va crear el **Centre LGTBI com a espai de referència en la temàtica**, espai de gestió cívica que ofereix serveis d'atenció i una àmplia programació d'activitats que hi estan relacionades. També s'ha fet formació al personal municipal, s'han creat programes específics per a la inserció laboral de les persones trans, s'han incorporat objectius de diversitat sexual i de gènere en plans i programes clau, s'ha vetllat per garantir que la contractació i les concessions de l'Ajuntament garanteixin la no-discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere i promoguin l'ocupació de les persones amb més dificultats del col·lectiu LGTBI, s'ha consolidat la línia de subvencions específica per a projectes sobre diversitat sexual i de gènere i el col·lectiu LGTBI, s'ha dinamitzat i incentivat la participació del moviment LGTBI en el disseny i l'aplicació de les polítiques municipals per a la diversitat sexual i de gènere, etcètera.

Des de l'Ajuntament de Barcelona es continuarà treballant, mitjançant el disseny del nou Pla per a la diversitat sexual i de gènere, per transversalitzar aquesta perspectiva en totes les polítiques municipals, per **atendre les demandes i qüestions específiques del col·lectiu i per promoure accions de visibilització de la diversitat sexual i de gènere com a tret característic de la ciutat.**

Objectius

- ↳ **Transversalitzar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en totes les polítiques municipals.**
- ↳ **Promoure polítiques públiques per visibilitzar i valorar la diversitat sexual i de gènere i per a la prevenció de l'LGTBI-fòbia.**
- ↳ **Oferir eines de promoció social per a l'assessorament i l'empoderament del col·lectiu LGBTI.**
- ↳ **Atendre les demandes de la ciutadania relacionades amb la diversitat sexual i de gènere i les situacions d'LGTBI-fòbia.**

Àmbit 31. Masculinitats



El gènere configura la nostra realitat social i a partir de diversos dispositius culturals i educatius configura la socialització d'homes i dones. **La masculinitat**, per tant, **són mandats i pràctiques que reben els homes per a la seva socialització**. Aquests transcendeixen les persones, les seves experiències subjectives i les relacions interpersonals; a més, són també valors presents, pautes a seguir, en gran part de les organitzacions, les institucions i les empreses.

És necessari, doncs, centrar la mirada en aquestes pràctiques quan són generadores de desigualtats i discriminacions. Moltes vegades la masculinitat hegemònica té incidència negativa en les dones, però també cap a altres col·lectius que no poden o no volen assumir aquest imaginari social ja sigui per raons socials, econòmiques, biològiques o culturals. Cal entendre la masculinitat com un sistema que va més enllà de la reproducció i producció de violències ja que també genera costos personals i socials a les persones, sobretot a la població masculina que s'emmiralla en valors més tradicionals i hegemònics nocius.

Per tant, des de les polítiques públiques cal abordar no només les conseqüències i els impactes de la masculinitat més hegemònica entre les persones que s'hi identifiquen, sinó també entre altres col·lectius i espais de la ciutat que poden sentir-se vulnerabilitzats per aquesta, així com les organitzacions i institucions que tenen en compte valors i pràctiques basats en aquest valors.

No obstant això, les dades disponibles en relació amb el treball sobre masculinitats estan centrades en la percepció de la violència i els estereotips de gènere entre els homes, i no incorporen altres variables com l'edat, el context cultural, el procés migratori o la situació laboral. Així, s'homogeneïtza el col·lectiu i es dificulta la implementació de programes i polítiques interseccionals.

Per tot plegat, cal pensar estratègies que entenguin la masculinitat com un espai divers de pràctiques i creences i que aquestes alhora poden ser canviants, però sempre respectuoses i positives. D'aquesta manera s'evita caure en prejudicis i estereotips. A més, és necessari **ampliar la mirada de les masculinitats més enllà de les violències** per treballar en clau transformativa i positiva que s'aproximin a altres col·lectius i espais. En aquest sentit, serà important incidir en **l'espai simbòlic i relacional** de contextos masculinitzats per introduir discursos i pràctiques equitatives; avançar en la transversalització del treball sobre les masculinitats des d'una perspectiva interseccional en els diferents programes i serveis de l'Ajuntament; i valorar i avaluar les experiències d'èxit, metodologia i espais on la participació dels homes és efectiva i contribueix a una societat més equitativa i justa.

Aquestes són directrius futures i necessàries per a un treball municipal que té més de quinze anys d'existència. El compromís de l'Ajuntament de Barcelona per contribuir a la generació d'una masculinitat beneficiosa per al conjunt de la societat es va materialitzar ja l'any 2005 amb la creació del primer programa voluntari per treballar amb pares que exercien la violència vicària. Tres anys després es crea el Servei d'Atenció a Homes per a la promoció de relacions no violentes (SAH), un espai pioner per a aquells homes que

volguessin deixar d'exercir una masculinitat tòxica i implicant-los en l'equitat de gènere i la justícia social. A més, l'any 2021 l'Ajuntament de Barcelona crea el Centre de Masculinitats, un espai obert a la ciutadania des del qual es treballaran aspectes relacionats amb la masculinitat i la millora de les relacions ciutadanes.

Objectius

- ↳ **Generar espais de reflexió i treball en xarxa entre agents socials, moviments i Ajuntament per construir una estratègia de ciutat que tingui una mirada interseccional i amplii el treball sobre masculinitats més enllà de les violències.**
- ↳ **Avançar en la transversalitat del treball sobre masculinitats a tots els serveis i programes municipals emmarcats en les polítiques d'equitat de gènere.**
- ↳ **Fomentar la implicació dels homes en el treball per la igualtat de gènere.**

Eix 4. “Barris propers i sostenibles”

L'últim eix del pla se centra a fomentar, des d'una perspectiva feminista i interseccional, uns barris i espais urbans que posin la vida quotidiana al centre, la facin més confortable i siguin més justos, igualitaris, segurs i sostenibles.

Les ciutats no són neutres al gènere ja que són entorns en els quals les desigualtats de gènere condicionen l'accés, els usos, les tasques i activitats, la llibertat i la mobilitat de la diversitat de persones que hi viuen o hi transiten. Per tot això, el pla aborda aquest eix a partir de cinc àmbits:





Ecologia i sostenibilitat, ja que, com a entorn urbà, Barcelona, i especialment, alguns dels seus barris i sectors de la seva població (com les dones), són més vulnerables als efectes del canvi climàtic. Les mesures per fer front a l'emergència climàtica a la ciutat han de vetllar 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. A més, aquest treball s'ha de fer en la mateixa línia del que es planteja en l'àmbit de Promoció Econòmica Feminista en relació amb el *Feminist Green New Deal*.



Espai urbà vol seguir treballant el fet de dissenyar 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.



Mobilitat, ja que és un element central en la vida quotidiana d'una ciutat. Així, el pla vol 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.



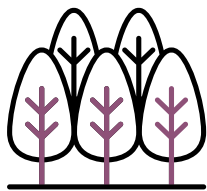
Prevenió i seguretat seguirà treballant per generar barris propers on les dones se sentin segures i puguin transitar-los i viure'ls amb llibertat i autonomia, incorporant la perspectiva de gènere i interseccional en les estratègies de prevenció i seguretat.



Proximitat: serveis i equipaments als barris, fomentarà que els barris siguin, encara més, 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.



Àmbit 32. Ecologia i sostenibilitat



Les polítiques neoliberals han estat obviant l'existència de límits físics del planeta i fomentant un model de creixement insostenible que ha contribuït a l'agreujament d'una crisi ecològica i climàtica sense precedents. Tot i que el **canvi climàtic** és un fenomen planetari que afecta la salut i la vida quotidiana de tota la seva població, el seu **impacte és desigual** en funció de diversos factors. A la ciutat de Barcelona, alguns barris (per la seva ubicació, situació socioeconòmica o qualitat dels edificis) i algunes persones (per la seva edat, sexe, estat físic, situació socioeconòmica, salut, rols o activitats que duen a terme) són més vulnerables als seus efectes (augment de la temperatura, onades de calor, sequera o inundacions, augment del nivell del mar, mala qualitat de l'aire...). Les desigualtats de gènere situen les dones en una situació de més vulnerabilitat. **Els rols de gènere, la feminització de la pobresa, les característiques dels cossos de les dones des del punt de vista de la salut⁵¹ i la seva esperança de vida més alta**, entre d'altres, **fan que les dones pateixin de manera específica les conseqüències del canvi climàtic**. Per exemple, en els darrers 25 anys, a Barcelona, el 70% de les morts degut a calor extrema han estat de dones (AB, 2020a), i també són les que pateixen més la pobresa energètica a les llars (González Pijuan, 2017).

Al mateix temps, les dones són les que mostren més preocupació pel medi ambient i desenvolupen pràctiques i comportaments més respectuosos amb el clima i la natura tant de consum com de mobilitat i reciclatge. Abans de la pandèmia, les barcelonines presentaven uns hàbits de compra més sostenibles (envasos reciclables, ús de cistell o carretó, compra de productes de proximitat, ús de carmanyola, etc.), es mostraven més respectuoses amb el medi ambient a la llar (AB, 2019a) (estalvi d'aigua i energia, i compra sostenible) i adoptaven més pautes favorables al reciclatge (exceptuant la matèria orgànica) (AB, 2020d) que els barcelonins. Aquestes noves pràctiques suposen una reorganització i un increment de les tasques de la llar que, si bé amb la informació disponible no es pot conèixer qui se n'està fent càrrec, és possible que, degut al rol social de gènere, les estiguin assumint —encara més— les dones.

Així doncs, les dones, si bé són les que tenen una menor petjada ecològica i estan més conscienciades amb el canvi climàtic, alhora, són les que hi estan més exposades i tenen menys capacitat de resposta, en ser minoria entre qui dissenya i decideix les mesures per fer-hi front (IM, 2020).

L'Ajuntament fa més de dues dècades que està desenvolupant mesures per fer front a l'emergència climàtica que, darrerament, per la magnitud i urgència del fenomen s'han intensificat. El Pla Clima 2018-2030 i la Declaració d'emergència climàtica del 2020 estableixen les bases de l'actual acció municipal, que aposta per fer un canvi de model. En aquest marc, **és clau que les polítiques contra el canvi climàtic⁵² s'abordin des d'una perspectiva ecofeminista**, situant la defensa de la igualtat de gènere al seu centre i tenint en compte les diferents necessitats, prioritats i possibilitats de dones i homes de mitigar-ne els efectes negatius i d'adaptar-s'hi (González, 2017). Només si s'incorpora la perspectiva de gènere es trobaran solucions climàtiques més justes, eficients i sostenibles. En aquesta línia, és també imprescindible que les dones ocupin llocs de decisió en la gestió mediambiental i la transició cap a una ciutat més saludable, neta, igualitària i sostenible.

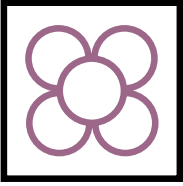
51 Entrevista a Alicia Puleo, vegeu Ruiz (2019).

52 Des de la prevenció i recollida de residus a la sobirania alimentària, passant pel consum responsable i sostenible, la transició energètica, l'educació ambiental, la pobresa energètica o la reducció de les emissions, entre d'altres. I tant les mesures internes com les dirigides a la ciutadania i empreses.

Objectius

- ↳ **Millorar el coneixement sobre la relació entre gènere i canvi climàtic, per tal de conèixer l'impacte específic que la crisi climàtica té sobre les dones a Barcelona (estudis, indicadors...) i poder definir actuacions per donar-hi resposta.**
- ↳ **Incorporar la perspectiva de gènere en els plans d'acció i programes municipals per afrontar l'emergència climàtica i així avançar cap a polítiques ecofeministes de ciutat.**
- ↳ **Promoure la paritat i fomentar el lideratge de dones i nenes en accions climàtiques a la ciutat.**

Àmbit 33. Espai urbà



L'espai urbà, com a suport físic dels usos socials, és un mecanisme de reproducció o transformació de les desigualtats de gènere. Durant molt de temps, la seva configuració no sempre ha estat pensada segons les necessitats de la vida quotidiana, és a dir, tenint en compte —també— el treball de cures. El disseny i gestió de l'espai urbà no necessàriament considera la diversitat de persones que l'ocupen, d'usos socials que se'n fa, del moment del dia en què aquests tenen lloc (no és el mateix l'ús de l'espai públic de dia o de nit), de la presència de criatures i les seves necessitats, etc.

L'urbanisme amb perspectiva de gènere (aterrat a Barcelona amb la Mesura de govern Urbanisme amb perspectiva de gènere “L'urbanisme de la vida quotidiana” i un manual) proposa **un disseny urbà amable amb les tasques pròpies de la vida quotidiana** i s'ha aplicat a moltes reformulacions d'espai de la ciutat. Es proposa una reformulació de l'espai urbà amb especial atenció a les tasques pròpies de la vida quotidiana i a les cures. Pretén espais més verds, més saludables per estar, passejar, seure, jugar, i socialitzar, i amb capacitat d'enfortir la xarxa social de vida quotidiana. Aquesta concepció s'està incorporant en **la implantació del model Superilla** per tal de pacificar i fer més confortables els espais del barri a totes les persones i treballs.

En una altra línia més enfocada a la infància i a les tasques de cura, hi ha les millores en entorns escolars, que s'estan portant a terme amb **el programa “Protegem les escoles”**. Suposen la pacificació de l'entorn de l'escola, millorant la qualitat de l'espai urbà i incorporant elements urbans que facilitin l'accessibilitat, la jugabilitat i el confort, a la vegada que potencia la xarxa de relació social entre les persones vinculades entorn de l'activitat escolar. Al mateix temps, aquests espais urbans millorats a l'entorn d'equipaments escolars ajuden a crear petits àmbits de convivència. Aquests poden connectar amb altres llocs d'estada, equipaments i serveis de proximitat del barri, mitjançant recorreguts verds i pacificats que oferiran connexions més amables i que, en conjunt, reforçaran la xarxa de vida quotidiana.

Tanmateix, **els principis de l'urbanisme de gènere encara s'han d'aplicar a bona part de la trama urbana** que és insensible a les necessitats de les dones. Així ho diuen les **marxes exploratòries** que s'han fet en diferents punts de la ciutat i que, si bé són un instrument que s'ha anat implantant, encara queda pendent la seva generalització, o el **mapa de la vida quotidiana** elaborat al barri del Coll-Vallcarca. També n'és prova la diagnosi del projecte “Poligoneres” (AB, 2021i), que explora els polígons industrials del marge dret del Besòs. En la seva exploració s'ha vinculat l'urbanisme amb els treballs productius i de reproducció social i s'ha fet evident **una trama urbana pensada per donar resposta exclusivament a una activitat econòmica duta a terme per una mà d'obra masculinitzada** en més del 70%. La desconexió entre els barris limítrofs dels polígons, l'absència de traçats de qualitat per accedir a equipaments o la possibilitat de creuar ponts i vies a peu, són exemples de les dificultats existents per dur a terme les activitats pròpies de la vida quotidiana.

La inclusió de les dones en l'espai públic, l'ús o l'apropiació que en fan és diferent respecte als homes. Així, per exemple, no és el mateix ús el que fan les dones grans amb mobilitat reduïda que el que poden fer altres persones amb plena mobilitat. A més, les dones denuncien que el 17% dels casos de violència masclista a l'àmbit social que pateixen són en l'espai públic (AB, 2018b). Això també s'aborda en l'àmbit 35 de Prevenció i seguretat.

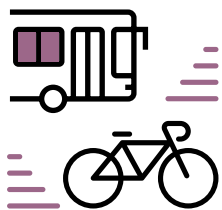
Per acabar, pel que fa al terreny simbòlic, si bé des del 2016 les noves incorporacions al nomenclàtor han estat paritàries (43% de dones), és necessari continuar incrementant el nombre de carrers que reconeixen dones en la seva diversitat.

En conclusió, es mantenen els reptes per aconseguir un espai públic inclusiu des de la perspectiva de gènere.

Objectius

- ↳ **Aprofundir en la diagnosi de gènere de l'espai públic i els seus elements urbans, especialment en els territoris més perifèrics de la ciutat.**
- ↳ **Garantir la incorporació dels criteris de gènere en els projectes urbans i el planejament urbanístic mitjançant la participació ciutadana.**

Àmbit 34. Mobilitat



La mobilitat és una activitat bàsica que diàriament afecta el 93% de les persones de la regió metropolitana de Barcelona (IERMB, 2021) i que presenta desigualtats de gènere destacables (hi ha més dones que homes que no surten de casa, 7,8% enfront de 5,8%). **És una constant històrica que les dones es desplacin més per tasques de cura** (24% davant de 18%), **mentre que els homes ho fan més per qüestions laborals** (22% davant de 17%). Dones i homes també presenten diferències en l'ús de mitjans de transport, sent **els homes molt majoritaris en el transport privat** (30% davant d'11%) i **les dones en el transport públic** (36% davant de 24%), en una ciutat amb una mobilitat organitzada tradicionalment pensada per donar resposta a les necessitats laborals de la societat, i prioritjant el cotxe. Així mateix, les dones utilitzen menys la bicicleta que els homes (1,5% davant de 3,4%) (IERMB, 2020b). A més, s'acostumen a desplaçar fent més trajectes i més curts que els homes, de manera que caldria conèixer si aquest tipus de mobilitat pot suposar **desigualtats de gènere en el sistema tarifari**.

La mobilitat hauria d'estar dissenyada per dotar de la màxima autonomia de moviment totes les persones. Lluny d'això, **és en primer lloc al transport públic** (21,6%) **on les dones pateixen violència masclista en l'àmbit social, i en l'espai públic** en tercer lloc (17,5%). En conseqüència, afirmen que aquest fet les **condiciona en els seus desplaçaments** (un 32% procuren no sortir soles i un 24% té més por en sortir) (AB, 2018b).

Més enllà d'això, els mitjans de transport no sempre són inclusius amb diferents grups de persones, per exemple, amb les **persones grans** (amb molt poca presència a la xarxa de metro), les **dones joves i adultes** (amb alta percepció d'inseguretat en el transport nocturn) o les **persones que cuiden** (amb insuficient espai en voreres i complicacions en mitjans de transport públic). A més, en el context actual, amb el salt exponencial que ha fet la **distribució urbana de mercaderies**, caldria gestionar-la de manera que no afecti negativament la mobilitat de vianants, sobretot quan duen a terme tasques de cures.

L'autonomia de les dones en la mobilitat també es veu en qüestió en termes de sinistralitat viària, **sent les dones responsables de menys accidents, però víctimes de més**. Això es deu a la seva major presència en els desplaçaments a peu —sovint vinculats a tasques de cura—, la seva menor presència als vehicles privats, juntament amb menys conductes de risc que els homes, fins i tot quan es posen en relació amb el volum de mobilitat de cada sexe (IERMB, 2020c).

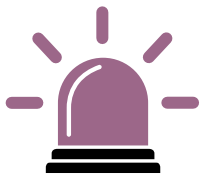
La presència de les dones en els òrgans de decisió i disseny de la mobilitat són, encara, espais molt copats per homes, de manera que les seves necessitats i experiències són menystingudes. N'és el cas el Pacte per la Mobilitat de Barcelona, on només una de cada tres participants és dona⁵³.

Objectius

- ↘ **Fomentar l'autonomia (accés i seguretat) de les dones en els seus desplaçaments.**
- ↘ **Promoure una mobilitat amb perspectiva de gènere i interseccional que elimini les desigualtats.**
- ↘ **Fomentar la participació de les dones en el disseny de la mobilitat de la ciutat.**

53 Segons consta a l'Acta de la sessió del Grup de la Seguretat Viària del Pacte per la Mobilitat de Barcelona", 1 de març, 2021.

Àmbit 35. Prevenció i seguretat



La seguretat és un dret fonamental recollit a la Declaració Universal dels Drets Humans (article 3) que té una estreta relació amb la llibertat (d'expressió, decisió i moviment) i amb el dret de les persones a no patir violència (Naredo i Praxàgora, 2010). Per això, la construcció del concepte de seguretat no és neutre des de la perspectiva de gènere, com tampoc ho és des del punt de vista d'altres clivelles significatives com són la classe social, l'origen, l'ètnia, l'edat o l'orientació sexual.

És imprescindible entendre com homes i dones segueixen processos de socialització diferenciats que generen unes problemàtiques i unes necessitats diferents pel que fa a la seguretat. Aquesta socialització diferencial porta moltes dones a aprendre nombroses estratègies d'autoprotecció a l'espai públic (com poden ser evitar sortir de nit, no transitar per carrers poc il·luminats o solitaris, no vestir de determinada manera...) que tenen un impacte negatiu en la seva qualitat de vida, ja que generen més sensació d'inseguretat entre elles i en limiten l'autonomia i la llibertat de moviment.

L'any 2019 l'índex de victimització global va ser superior pels homes (31,6) que per les dones (30,3) (AB, 2020e). És a dir, **els homes van patir més fets delictius que les dones a l'espai públic.** Tot i així, si es desagreguen aquestes dades per edat, s'observa com **la taxa de victimització més alta la pateixen les dones joves, d'entre 16 i 29 anys** (amb una victimització del 39,8).

Alhora, si s'analitzen tots els àmbits delictius que hi ha dins la victimització global, s'observa que els homes presenten victimitzacions superiors en relació amb el seu vehicle, el domicili, la segona residència i la botiga/negoci. Les dones, per contra, van tenir una victimització superior en la seguretat personal. D'entre els delictes que s'inclouen a l'àmbit personal, els homes s'hi van veure més afectats, sobretot, per intents de robatori del telèfon mòbil, estrebades, atracaments i intents d'atrancament, agressions físiques i intents d'agressió física. Les dones, per contra, van patir més robatoris de bossa o cartera, intimidacions, coaccions o amenaces i agressions sexuals. És a dir, **mentre que els homes majoritàriament van patir delictes contra les seves propietats, les dones van patir més atacs contra elles i els seus cossos.** I, per tant, **l'afectació psicològica d'aquests fets delictius també va ser més negativa per a les dones** (amb un cost psicològic de 6,3) **que per als homes** (amb un cost psicològic de 5,4). En aquest sentit, és necessari partir d'un concepte de seguretat ampli, que no es basi només en l'absència de conflicte o de delictes, i que incorpori la mirada subjectiva de les persones que viuen, transiten o treballen a Barcelona.

Una altra dada per destacar és que només un 5,3% dels homes coneixia la persona agressora, davant d'un 8% de dones. Aquesta informació es complementa amb les dades de l'Enquesta de violència masclista a Catalunya del 2016 (AB, 2018b), que indiquen que un 57,7% de les barcelonines ha patit violència masclista (excloent-hi els comentaris, gestos sexuals i exhibicionisme), i que un 31% de les dones ha patit fets de violència molt greu al llarg de la seva vida. I la major part d'aquestes agressions van provenir de parelles o exparelles. És per això que, a més de treballar per generar espais públics més segurs, és imprescindible fer un treball a l'entorn de les masculinitats i de prevenció i abordatge de la violència masclista.

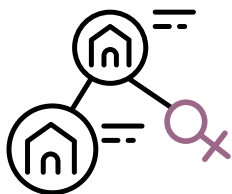
En els darrers anys des de l'Ajuntament de Barcelona s'han impartit formacions pel personal de la GUB en matèria de prevenció i atenció en violències masclistes, i coneixements en equitat de gènere i LGTBI, i recentment també s'ha començat a formar en aquesta matèria el personal tècnic de prevenció. A més a més, a l'Atenció a la Víctima s'han creat deu referents de la GUB (un/a per cada districte) dins dels equips de Policia de Barri, formant-los en perspectiva de gènere i centrant-se en la prevenció de la violència masclista. Finalment, també cal destacar l'augment de presència de dones a la GUB (AB, 2020b): s'ha passat de 352 dones el 2015 a 423 el 2019, xifra que suposa un increment del 20,17%.

En resum, la seguretat no es percep ni viu igual per part d'homes que de dones. I, per tant, **les estratègies de prevenció i abordatge de les qüestions relacionades amb la seguretat han d'incorporar la perspectiva de gènere i han de donar resposta a les necessitats específiques de les dones en aquest àmbit.**

Objectius

- ↳ **Incorporar la perspectiva de gènere en els instruments d'informació de les polítiques de seguretat a la ciutat.**
- ↳ **Millorar la percepció de la seguretat i l'empoderament de les dones a l'espai públic.**
- ↳ **Millorar la resposta a les violències masclistes des de les polítiques de seguretat i des de la Guàrdia Urbana de Barcelona.**

Àmbit 36. Proximitat: serveis i equipaments als barris



Els barris són espais de convivència urbana, de proximitat i participació, i han de poder facilitar el desenvolupament de la vida quotidiana i comunitària. A més, és en els barris on trobem equipaments municipals, que són la porta d'entrada a l'Ajuntament per part de la ciutadania, i ens pertanyen a totes i a tots.

Barcelona té equipaments municipals de diferents tipus (esportius, culturals, comercials, comunitaris, etc.), que proveeixen serveis, també, molt diversos (atenció i informació adreçada a tota la ciutadania sobre temes específics; atenció a la gent gran; serveis i activitats per al jovent; activitats esportives o culturals, etc.), i estan distribuïts per tota la ciutat. Aquests espais són llocs de trobada i socialització per a totes les persones i ofereixen la possibilitat d'establir relacions i dur a terme múltiples activitats. És per això que els equipaments municipals **han de ser espais inclusius**, que fomentin els drets bàsics d'una ciutadania diversa; han de garantir la no-discriminació per motius de gènere, edat, cultura, opció sexual, capacitat funcional, classe social, etcètera; **i tot això passa perquè el disseny, la implantació i gestió dels equipaments incorporin la perspectiva de gènere i situïn, així, la vida quotidiana al centre (Paricio, 2019).**

No obstant això, actualment, l'espai públic i els equipaments municipals —que formen part d'aquest espai d'ús públic— **no són neutres al gènere**. Existeix una **bretxa de gènere en l'ús dels serveis i dels equipaments municipals**. És a dir, dones i homes viuen la ciutat i fan un ús diferencial dels serveis i equipaments municipals, en funció dels rols tradicionals i les desigualtats de gènere que se'n deriven i que condicionen la seva quotidianitat. Per exemple, les dones fan un ús elevat (superior al 75%) dels centres cívics, dels casals de barri, de les biblioteques⁵⁴, de les botigues del barri de consum diari i dels establiments especialitzats, així com dels bancs i dels centres d'assistència primària (CAP). Les diferències més destacades respecte als homes es troben en l'ús d'equipaments i serveis vinculats a la cura d'infants i als esports. Tot i que en el cas dels centres esportius municipals les dades revelen que hi ha més dones abonades que homes, la pràctica de l'esport federat i l'ús d'equipaments específics relacionats amb esports tradicionalment masculins i de competició (camps de futbol, pavellons...) estan masculinitzats. D'altra banda, pel que fa als centres d'ensenyament obligatori, les llars d'infants i els parcs infantils els utilitzen més les dones, mentre que els equipaments d'oci i lleure els usen més els homes (IERMB, 2012).

Els barris són, també, els espais on les dones desenvolupen de manera preeminent la seva vida quotidiana. Cal tenir en compte que **els actuals processos de gentrificació⁵⁵ són causa i efecte de la producció de desigualtats socials i de gènere entre la població** (Navas *et al.*, 2020), ja que, com a moviments de recomposició urbana, afecten de ple i modifiquen les relacions socials del territori i, per tant, també incideixen en el paper de les dones i les relacions que s'hi estableixen.

54 Segons l'Institut de Cultura de Barcelona, per exemple, els equipaments culturals més utilitzats són les biblioteques i els centres cívics. L'any 2017, el percentatge d'homes i dones que van fer ús dels centres cívics de Barcelona va ser majoritàriament femení (78% en el cas dels tallers), de la mateixa manera que els clubs de lectura (74%).

55 És el procés de substitució progressiva de la població autòctona de rendes baixes d'alguns barris per habitants de renda superior / Identifiquem gentrificació amb el procés de transformació d'una àrea o barri de la ciutat, habitat per població de classe treballadora i que sovint ha patit un procés de degradació física, i la seva reconversió en una zona freqüentada per persones amb un alt capital econòmic i/o cultural, per al seu ús residencial o comercial. Aquesta transformació no només és física i econòmica, sinó també cultural, relacional i simbòlica [Sequera, (2015)].

Per exemple, una manifestació d'aquests processos, en alguns barris de la ciutat, és la **gentrificació comercial** (Fresnillo, 2018), és a dir, la substitució de comerç de proximitat per establiments (i especialment per serveis de restauració) adreçats a consumidores de classe mitjana i alta, o al turisme. I aquest fenomen, a banda de potenciar les desigualtats de classe, té un impacte negatiu en les xarxes veïnals i de proximitat als barris, ja que debilita el foment de les relacions socials i de veïnatge que es generen a partir d'aquests espais de comerç de proximitat.

Finalment, cal tenir present que **la ciutat de Barcelona també disposa d'espais perifèrics, com els polígons industrials**, on es desenvolupen bàsicament activitats laborals eminentment masculinitzades. No obstant això, en aquests espais també hi conviuen — amb dificultat — altres esferes de la vida quotidiana. Tot i que actualment la majoria dels polígons es troben en els marges i les zones limítrofes de Barcelona, alguns han quedat entre barris i fronteres urbanes i desurbanitzades, com és el cas dels del Bon Pastor, el Torrent de l'Estadella, Montsolís i la Verneda Industrial. A més, han esdevingut espais amb greus situacions de degradació i infrautilització tant de l'espai públic com de les naus en determinades zones d'alguns d'aquests polígons; amb poca circulació ciutadana en determinades franges horàries; amb mancances en la connectivitat i poca permeabilitat entre els polígons i altres barris de la ciutat, etc. Tot això es tradueix, entre d'altres qüestions que requereixen una intervenció pública, en problemes en la mobilitat i percepció d'inseguretat per les dones (AB, 2021i).

Tenint en compte tot això, **les polítiques de proximitat, els equipaments municipals i els serveis a les persones descentralitzats — i homogenis a tots els districtes — poden contribuir a reduir les desigualtats socials i de gènere, i a enfortir la xarxa social de vida quotidiana**. També la combinació de millores urbanes i laborals des d'una perspectiva de gènere en els polígons industrials redundarà en benefici de les treballadores dels polígons, en la revitalització de la zona i en el veïnat que els envolta i el transita.

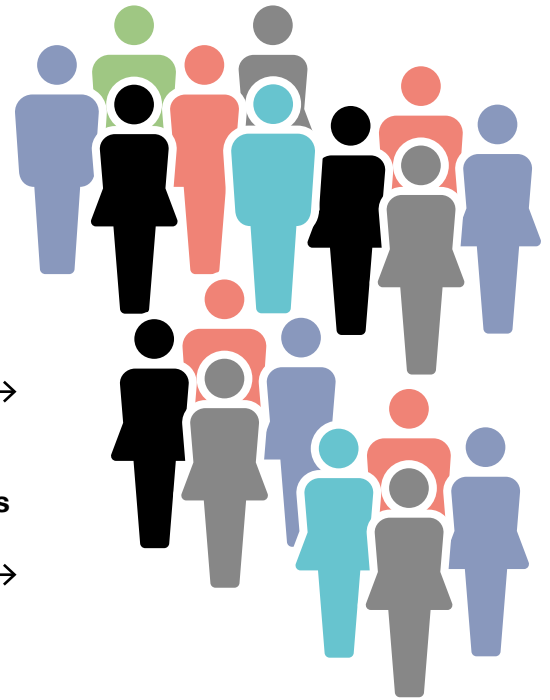
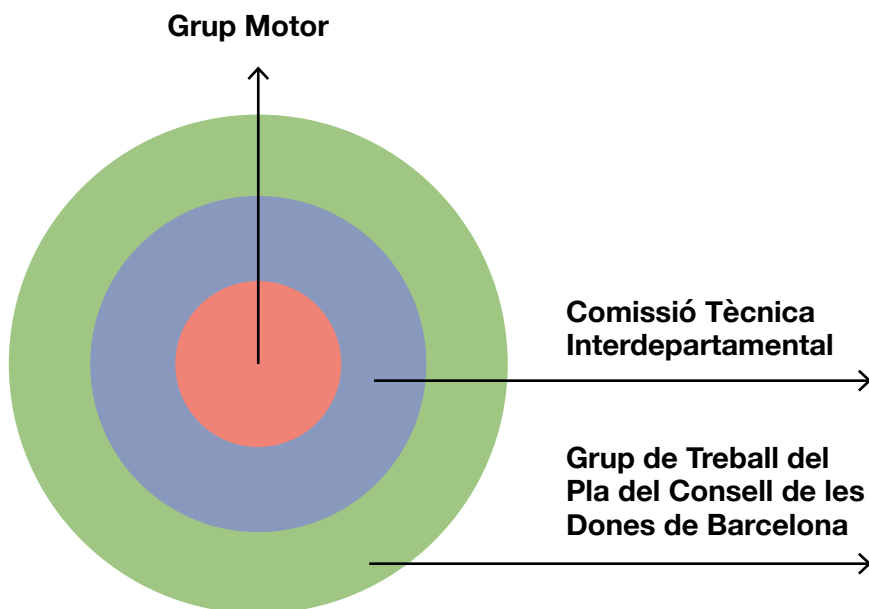
Objectius

- ↳ **Aprofundir en la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques de proximitat fomentant el comerç de barri i les relacions veïnals.**
- ↳ **Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny, la implantació i la gestió dels equipaments de la ciutat.**
- ↳ **Aprofundir en l'anàlisi amb perspectiva de gènere dels processos de gentrificació als barris.**
- ↳ **Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny, regulació i gestió dels polígons industrials de la ciutat, i en les activitats que s'hi desenvolupen.**

07 Governança

La governança del Pla per la justícia de gènere 2021-2025 s'estructura en tres cercles concèntrics, afavorint la responsabilitat i coproducció del conjunt d'agents implicats:





A continuació es descriu cada un d'aquests òrgans.

Grup Motor

Segons l'article 6.5 del Reglament per l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, correspon a l'òrgan polític responsable de polítiques de gènere l'impuls, seguiment i desenvolupament del Pla per la justícia de gènere 2021-2025.

Per això, es crea un **Grup Motor liderat per la Quarta Tinència d'Alcaldia de Drets Socials, Justícia Global i Feminismes i LGTBI** però integrat també per:

- **La Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI.**
- **La Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps** que, seguint els continguts de l'article 6 del Reglament per l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, també fa les tasques de secretaria tècnica del pla.

Funcions:

- Impulsa, segueix i pren les decisions oportunes per tal d'avançar en la implementació del pla.

Reunions: 2 vegades a l'any.

Comissió Tècnica Interdepartamental (CTI)

Aquesta s'inspira en la Comissió Tècnica Interdepartamental del primer Pla per la justícia de gènere 2016-2020 que es va celebrar el febrer del 2018 en el marc dels treballs d'elaboració del segon programa d'actuació 2018-2020. El que va ser un instrument *ad hoc* en el primer Pla per la justícia de gènere esdevé un òrgan estructural en el nou pla.

Està integrada per **tots els òrgans municipals implicats en la implementació del pla i per les figures de referent de transversalitat de gènere** que s'hagin anat implantant seguint l'article 21 del Reglament per l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona.

Funcions:

- Participar i informar-se dels resultats del seguiment del Pla per la justícia de gènere.
- Aprofundir en la corresponsabilitat i la interseccionalitat en la implementació del pla.

Funcionament:

- En sessions plenàries 1 vegada a l'any.
- En grups de treball més reduïts que es poden reunir més sovint en funció dels temes a tractar per promoure una implementació més interseccional del pla.

Grup de Treball del Pla del Consell de Dones de Barcelona

A través d'aquest grup de treball, la governança del Pla per la justícia de gènere 2021-2025 s'emmarca també en l'estructura fonamental de participació de les dones de la ciutat. Així es dona compliment a l'**article 6.6 del Reglament per l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona** segons el qual s'ha de promoure la **participació ciutadana i, en especial, dels grups feministes i de les entitats de defensa dels drets de les dones**, per tal d'impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació del pla. El grup de treball esdevé, així, l'**instrument de transparència i rendició de comptes de les polítiques municipals de gènere** a la ciutat. Es configura com un espai de consulta permanent que, a banda de fer el necessari seguiment del desplegament del Pla per la justícia de gènere 2021-2025, també funcionarà a partir de la prioritització de temàtiques concretes i de la possibilitat d'implementar algunes actuacions en el marc del mateix pla⁵⁶.

El grup de treball es reunirà anualment i haurà de respectar els temps i ritmes de les membres del Consell de Dones que hi participen.

⁵⁶ Aquest enfocament prové de la sessió de contrast del Pla per la justícia de gènere 2021-2025 realitzada amb el Consell de les Dones de Barcelona el 2 de setembre de 2021

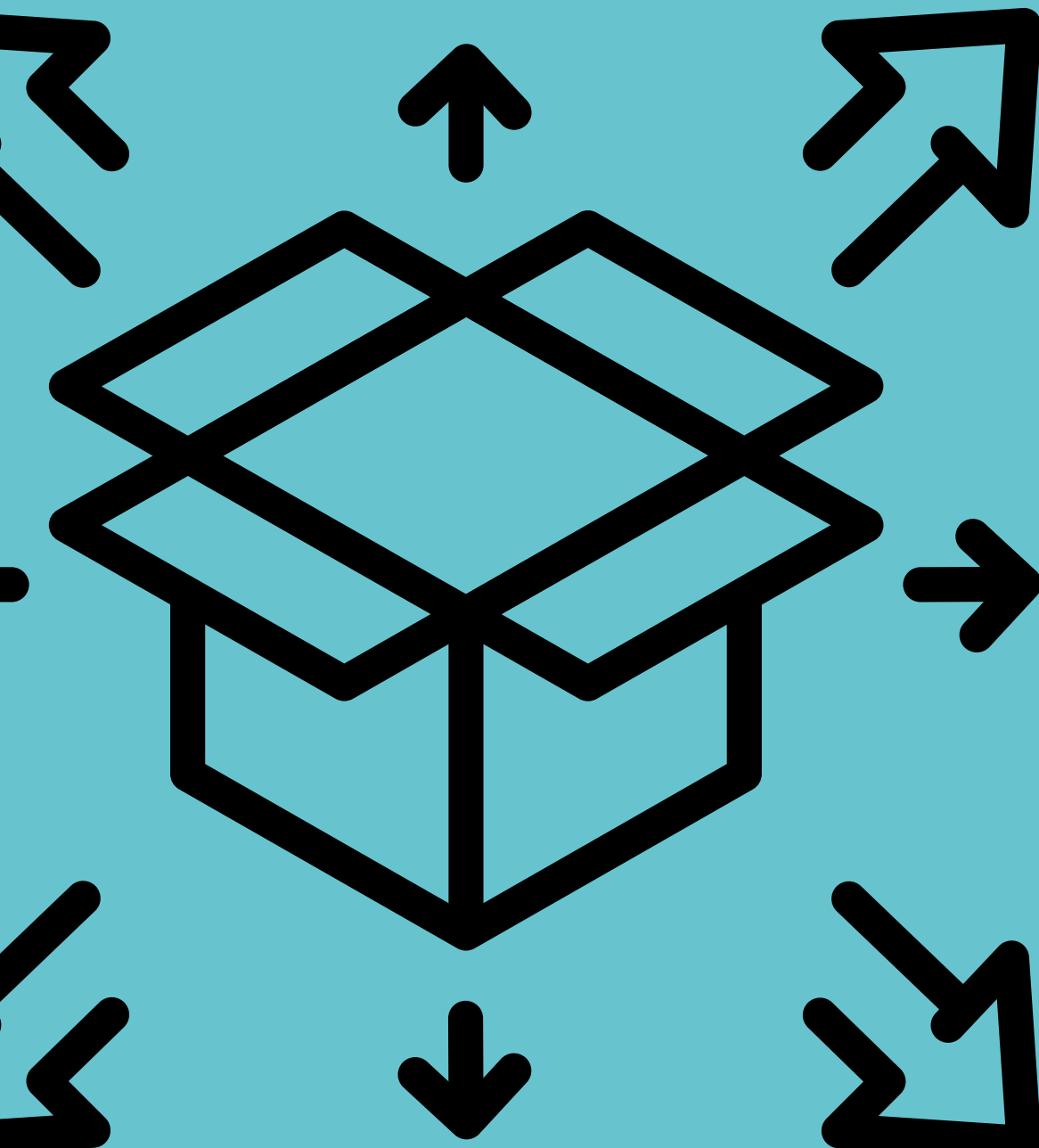
A part, el pla inclou una secretaria tècnica:

Segons l'article 6 del Reglament per l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, aquesta funció correspon a la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps i, entre d'altres, té les funcions següents:

- ↳ **Totes les tasques de coordinació i gestió del Pla per la justícia de gènere 2021-2025.**
- ↳ **Coordinació amb els districtes per al seguiment dels plans de districte.**
- ↳ **Convocatòria de les reunions del Grup Motor i de la Comissió Tècnica Interdepartamental.**
- ↳ **Reunions bilaterals o grupals de seguiment amb els òrgans implicats en la implementació del pla .**
- ↳ **Elaboració dels informes de seguiment i avaluació.**

57 Aquestes reunions es plantegen a la llum d'alguns resultats preliminars de l'avaluació del PJG en els quals es planteja una demanda de més coordinació i seguiment per part dels òrgans implicats.

El Pla per la justícia de gènere 2021-2025 preveu mecanismes específics per identificar, recollir, sistematitzar i comunicar el seu grau d'execució i els seus assoliments a la ciutadania.



Transparència i rendició de comptes

El Pla per la justícia de gènere 2021-2025, tal com es desprèn del principi rector de Bon govern, s'executa des del compromís de vetllar per la transparència al llarg de tota la seva durada. Aquest compromís es concreta a facilitar, de manera proactiva, informació pública, accessible i actualitzada sobre la implementació del pla. Aquesta informació permetrà, al seu torn, la rendició de comptes envers la ciutadania.

El Pla per la justícia de gènere 2021-2025 s'implementarà mitjançant **dos programes d'execució biennals**. El primer abastirà des de finals del 2021 i fins al 2023, mentre que el segon comprendrà els anys 2024 i 2025. Per a cada programa d'execució es definiran actuacions, òrgans responsables de la seva implementació, pressupost i calendari.

Aquesta informació es farà pública al portal BCNROC. Repositori Obert de Coneixement de l'Ajuntament de Barcelona i al web de Dones i Feminismes.

Plans d'acció de districte

Per tal de donar resposta al repte de la territorialització, en virtut del principi rector de Corresponsabilitat i proximitat, i **com a estratègia per aterrar les polítiques municipals per a l'equitat de gènere als districtes, es definiran plans d'acció de districte**. A l'inici de la implementació del Pla per la justícia de gènere 2021-2025, i una vegada definit el primer programa d'execució de ciutat, es farà un treball amb cada districte de concreció d'accions al territori per tal de donar resposta als objectius del pla que hi siguin rellevants. El fruit d'aquest treball serà el Pla d'acció de districte que tindrà una vigència per tot el període, és a dir, fins al 2025.

El vincle estratègic entre els diferents plans d'acció de districte i la seva interrelació amb el PJG de ciutat es durà a terme en el marc de l'Espai Estratègic de Comunitat i Persones ja existent (coordinat des de la Gerència de Coordinació Territorial i Proximitat).

Sistema de seguiment i avaluació

L'estratègia de seguiment prevista pel pla es basa en un monitoratge continuat que, d'una banda, permetrà valorar periòdicament el grau d'execució, avenços i necessitats de reformulació dels plans d'actuació i, de l'altra, facilitarà la transferència d'informació i la rendició de comptes.

Una de les principals eines de seguiment i de rendició de comptes serà l'elaboració d'un **informe anual de seguiment de les actuacions de ciutat** per part de la Secretaria Tècnica del pla, que comportarà un treball previ amb tots els òrgans municipals implicats en la seva implementació. Així, es realitzaran reunions de seguiment anuals entre la Secretaria

Tècnica i els diversos òrgans, així com una reunió de la Comissió Tècnica Interdepartamental (al final del primer semestre de cada any). Els informes de seguiment s'elaboraran durant el primer trimestre del 2023⁵⁸, 2024⁵⁹ i 2025 i es presentaran als òrgans de governança del PJG al març de cada any. El tancament del segon període biennal d'execució s'inclourà a l'informe d'avaluació final del Pla per la justícia de gènere 2021-2025, previst per al primer trimestre del 2026.

D'altra banda, s'elaboraran informes de seguiment dels plans d'acció de districte al final del seu període d'execució (primer trimestre del 2026). La coordinació tècnica de la implementació i el seguiment dels plans d'acció de districte es durà a terme en el marc dels espais de coordinació ja establerts amb les referents de transversalitat de gènere de districte⁶⁰.

Finalment, i per tal de fomentar la transferència d'informació i la rendició de comptes amb la ciutadania, els grups feministes i les entitats de defensa dels drets de les dones de la ciutat, anualment es reunirà el Grup de Treball del Pla del Consell de Dones de Barcelona, on es presentarà l'informe de seguiment anual de ciutat i els de seguiment biennal de districtes que també es presentaran en cadascun dels territoris.

Tant per al seguiment com per a l'avaluació, s'ha previst un sistema d'indicadors del Pla per la justícia de gènere 2021-2025 que contindrà el següent:

- a. Indicadors d'execució i de resultats de les actuacions. Es plantejaran en dissenyar les actuacions de cada programa d'execució i es recopilaran en fer-ne el seguiment anual.
- b. Indicadors d'objectiu. Es plantejaran expressament una vegada aprovat el pla amb la consigna que siguin viables, es puguin calcular amb les fonts disponibles i plantegin unes fites realistes. Es recolliran a principis del 2022, del 2024 i a finals del 2025.

Amb relació al sistema d'avaluació, tal com estableix l'article 6.9 del Reglament per l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, la Secretaria Tècnica elaborarà un **informe de seguiment i avaluació del pla al final del seu període de vigència** (primer trimestre del 2026), que es nodrirà tant dels indicadors d'execució i de resultats com dels d'objectiu, així com d'informació qualitativa, i on també es farà un tancament de la implementació del segon període d'execució.

La part d'avaluació d'aquest informe final serà realitzada per una entitat externa amb expertesa en avaluacions de polítiques públiques amb perspectiva de gènere. Aquest informe es presentarà al Plenari del Consell Municipal.

58 No es planteja un informe de seguiment per a principis del 2022 perquè el pla farà pocs mesos que s'estarà implementant.

59 Aquest informe anual contindrà també un tancament del període d'execució 2021-2023.

60 A la sessió de contrast del Pla per la justícia de gènere 2021-2025 realitzada amb el Consell de les Dones de Barcelona el 2 de setembre de 2021 se subratlla la importància de les referents de transversalitat de gènere als districtes i de la seva situació en l'organigrama proposant que aquestes depenguin de les gerències dels districtes i que tinguin exclusivitat en les seves tasques.

Bibliografia

ACAPS (2020). “COVID-19: Impact on gender dynamics in the livelihoods sector within crisis-affected countries”. *Global Gender Analysis*. https://www.acaps.org/sites/acaps/files/products/files/20201023_acaps_global_gender_analysis_on_livelihood.pdf

Agència de Salut Pública de Barcelona (2019). *La salut sexual i reproductiva a la ciutat de Barcelona 2018*. <https://www.aspb.cat/wp-content/uploads/2020/01/ASPB-salut-sexual-reproductiva-barcelona-2018.pdf>

Agència de Salut Pública de Barcelona (2020). *La salut a Barcelona 2019*. <https://www.aspb.cat/wp-content/uploads/2020/12/salutbarcelona2019-breu.pdf>

Ajuntament de Barcelona. Àrea de Drets Socials. (2017a). *Les condicions de vida de les persones usuàries dels Centres de Serveis Socials de Barcelona*. <https://media-edg.barcelona.cat/wp-content/uploads/2017/05/24141211/01.Informe-Enquesta-Condicions-de-Vida-usu%C3%A0ris-dels-CSS-2017.pdf>

Ajuntament de Barcelona. Gerència de Recursos Humans i Organització. (2017b). *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe*. <http://hdl.handle.net/11703/101553>

Ajuntament de Barcelona. Institut Barcelona Esports (2017c). *Enquesta d'hàbits esportius de la població adulta de la ciutat de Barcelona*. https://ajuntament.barcelona.cat/esports/sites/default/files/2021-05/informe_complet_-_enquesta_dhabits_esportius_de_la_poblacio_adulta_de_barcelona_2017.pdf

Ajuntament de Barcelona. Àrea de Drets Socials. (2018a). *Mesura de govern: Estratègia sobre canvi demogràfic i envelliment: una ciutat per a tots els cicles de vida (2018-2030)*. <https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2018/07/estenvelliment.pdf>

Ajuntament de Barcelona. Departament de Transversalitat de Gènere, (2018b). *Enquesta de Violència Masclista a Catalunya. Edició 2016. Resultats destacats*. <http://hdl.handle.net/11703/112089>

Ajuntament de Barcelona. Gerència d'Ecologia Urbana. (2019a). *Enquesta d'hàbits i valors sobre medi ambient i sostenibilitat: informe de resultats: edició 2014-2017*. <http://hdl.handle.net/11703/114278>

Ajuntament de Barcelona. Gerència de Recursos Humans i Organització. (2019b). *Càlcul de la bretxa salarial 2017: II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona.* <http://hdl.handle.net/11703/113618>

Ajuntament de Barcelona. (2020a). *Això no és un simulacre. Declaració d'emergència climàtica.* https://www.barcelona.cat/emergenciaclimatica/sites/default/files/2020-07/declaracio_emergencia_climatica_ca.pdf

Ajuntament de Barcelona. Departament d'Estadística i Difusió de Dades. Oficina Municipal de Dades. (2020b). *Anuari Estadístic de la Ciutat de Barcelona 2020.* https://ajuntament.barcelona.cat/estadistica/catala/Anuaris/Anuari/Anuari2020_AAFF.pdf

Ajuntament de Barcelona. Departament de Joventut / Departament de Recerca i Co-neixement. (2020c). *Enquesta a la joventut de Barcelona 2020. Avançament dades d'im-pacte COVID-19.* https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2020/11/Presentacio-Enquesta-Joves-2020_v07_premsa2.pdf

Ajuntament de Barcelona. Departament d'Estudis d'Opinió. Oficina Municipal de Da-des. Gerència d'Ecologia Urbana. (2020d). *Enquesta d'ecologia urbana. 2019* <http://hdl.handle.net/11703/118787>

Ajuntament de Barcelona. Departament d'Estudis d'Opinió. Oficina Municipal de Dades. Gerència d'Ecologia Urbana. (2020e). *Enquesta de victimització 2020.* https://ajuntament.barcelona.cat/prevensio/sites/default/files/documents/20_660_victimitzacio_inf-bcn_0.pdf

Ajuntament de Barcelona. Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps. (2020f). *Violències masclistes en temps de Covid-19 (SARS-CoV-2) a la ciutat de Barce-lona: anàlisi de dades d'atenció dels casos de violència masclista detectats durant l'estat d'alarma (14.03.20-19.06.20).* https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/violencies_masclistes_en_temps_de_covid-19_analisi_de_dades.pdf

Ajuntament de Barcelona. Regidoria d'Infància, Joventut, Persones Grans i Persones amb Discapacitat. (2020g). *Mesura de Govern per a l'elaboració de l'Estratègia municipal contra la soledat.* <https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2020/10/MdG-Elaboracio-Estrategia-Soledat.pdf>

Ajuntament de Barcelona. Tinència d'Alcaldia de Drets Socials, Justícia Global, Femi-nismes i LGTBI. (2020h). *Mesura de govern per la prevenció del sensellarisme femení i la introducció de la perspectiva de gènere en l'atenció a les persones sense llar a Barcelona.* <https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2020/01/Mesura-de-go-vern-sensellarisme-femen%C3%AD-GENER2020-1.pdf>

Ajuntament de Barcelona. BCN Acció Intercultural. Àrea de Cultura, Educació, Ciència i Comunitat. (2021a). *Pla Barcelona Intercultural 2021-2030.* <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnacciointercultural/sites/default/files/pla-barcelona-interculturalitat-2021-2030.pdf>

Ajuntament de Barcelona. Direcció de Coordinació de Contractació Administrativa. (2021b). *Memòria 2019 de Contractació pública. Grup Municipal Ajuntament de Barcelona.* <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/121293>

Ajuntament de Barcelona. Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps. (2021c). *Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona. II Informe de seguiment gener-desembre 2020.* <http://hdl.handle.net/11703/121283>

Ajuntament de Barcelona. Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps. (2021d). *Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona 2020-2023* <http://hdl.handle.net/11703/121718>

Ajuntament de Barcelona. Oficina Central de Subvencions. (2021e). *Convocatòria general de subvencions 2020: Memòria anual.* <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/121745>

Ajuntament de Barcelona. Oficina Municipal de Dades (2021f). *Els salaris a Barcelona 2019.* <https://ajuntament.barcelona.cat/barcelonaeconomia/sites/default/files/Salaris2019.pdf>

Ajuntament de Barcelona. (2021g). *Pressupost 2021. Informe d'impacte de gènere del pressupost.* <http://hdl.handle.net/11703/122477>

Ajuntament de Barcelona. Quarta Tinència d'Alcaldia de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTB. (2021h). *Mesura de govern d'Economia Feminista: Per a la millora de les condicions econòmiques, socials i laborals de les ocupacions més feminitzades i precaritzades.* <https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2021/03/Mesura-de-Govern.pdf>

Ajuntament de Barcelona. Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps; Barcelona Regional, Agència Desenvolupament Urbà (2021i). *Polígoneres: Diagnosi. Justícia de gènere als polígons del marge dret del Besòs.* <http://hdl.handle.net/11703/122840>

Ajuntament de Barcelona. Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGT-BI (2021j). "Impacte del gènere en les condicions de vida arran de la crisi de la COVID19". [Pendent de publicació].

Ajuntament de Barcelona. Departament d'Estudis de la Gerència d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica. Barcelona Activa. (2021k). *Les dones al mercat de treball.* https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/49139/Les+dones+al+mercat+de+treball_8M2021.pdf/d1527f69-14d5-a280-fa97-4c9ef5b5ec53?t=1615195729322

Alfama i Guillén, Eva (2017). *¿Transformando el Estado? Avances y obstáculos en la implementación del mainstreaming de género* [Tesi doctoral]. Institut de Govern i Polítiques Públiques. Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl_10803_458542/eaig1de1.pdf

Azcona, Ginette; Bhatt, Antra; Encarnacion, Jessamyn; Plazaola Castaño, Juncal; Seck, Papa; Staab, Silke; Turquet, Laura (2020). *From Insights to Action. Gender Equality in the Wake of COVID-19.* UN Women. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19>

Balbo, Laura (1987). *Time to Care. Politiche del tempo e diritti quotidiani.* Milano. Italia: Franco Angeli Ed.

Balbo, Laura (1991). *Tempi di vita. Studi e proposte per cambiarli.* Milano. Italia: Feltrinelli Ed.

Barcelona Digital Talent (2019). *Barcelona Digital Talent Overview 2019.* <https://barcelonadigitaltalent.com/report/digital-talent-overview-2019/#download-form>

Bayas, Blanca (2017). *Deute de cures: el patriarcat i el capital a l'ofensiva, l'economia feminista com a proposta.* Observatori del Deute en la Globalització. <https://odg.cat/publicacio/deute-cures/>

BIT Habitat (2020). *La bretxa digital a la ciutat de Barcelona. 2020.* Ajuntament de Barcelona i BIT Habitat. https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2021/01/BretxaDigitalBarcelona_2020_cat.pdf

Bolíbar, Mireia (coord.); Padrosa, Eva; Julià, Mireia (2021). “Condicions de vida, ocupació i desigualtats en salut de la població jove davant la COVID-19. Anàlisi de l’Enquesta sobre l’impacte de la COVID-19”. *Anàlisi*, 3. Agència Catalana de la Joventut. http://ejoventut.gencat.cat/web/.content/e-joventut/recursos/tipus_de_recurs/documentacio/arxiu/Analisis3-Joves-i-COVID-19-Condicions-de-vida-ocupacio-i-desigualtats-en-salut.pdf

Bustelo, María (2016). “Evaluation from a Gender+ Perspective as a Key Element for (Re)gendering the Policymaking Process”. *Journal of Women, Politics & Policy*, 38(1), p. 84-101. <https://doi.org/10.1080/1554477X.2016.1198211>

Cabó, Anna; Sánchez, Joan Manel (2017). *Informe sobre la programació cultural 2016-2017 de l’Ajuntament de Barcelona des d’una perspectiva de gènere*. Ajuntament de Barcelona. <https://media-edg.barcelona.cat/wp-content/uploads/2018/05/29120248/MAQInforme-CulturaMaquetat.pdf>

CARE International (2020). *COVID-19 Could Condemn Women to Decades of Poverty: Implications of the COVID-19 Pandemic on Women’s and Girl’s Economic Justice and Rights*. [https://insights.careinternational.org.uk/media/k2/attachments/CARE - Implications of COVID-19 on WEE 300420 1.pdf](https://insights.careinternational.org.uk/media/k2/attachments/CARE_-_Implications_of_COVID-19_on_WEE_300420_1.pdf)

Carrasco, Cristina; Quiroga, Natalia; Gago Verónica, i Entrepueblos (2020). “Economía feminista para no volver a la normalidad.” Edited by Carmen Juarez. (4). <https://www.entrepueblos.org/news/economia-feminista-para-no-volver-a-la-normalidad/>

Cho, Sumi; Williams Crenshaw, Kimberlé; McCal, Leslie (2013). “Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications and Praxis”. *Signs*, 38(4), p. 85-810. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/669608>

Coll-Planas, Gerard; Solà-Morales, Roser (2019). *Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals*. Ajuntament de Terrassa. <https://igualtatsconnect.cat/wp-content/uploads/2019/09/Publicacion-Igualtats-Connectades-CAT.pdf>

Comissió Econòmica de les Nacions Unides per a Europa (UNECE) (2017). *Guide on poverty measurement*. <https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2018/ECE-CESSTAT20174.pdf>

Consell Nacional de la Joventut de Catalunya (2020). *Joves i COVID-19. L’impacte de la crisi en la precarietat del jovent*. https://www.cnjc.cat/sites/default/files/associacionisme/recursos/adjunts/info_jov_covid_comprimido.pdf

Consell d’Europa (1998). Recommendation No. R (98) 14 of the Committee of Ministers to Member States on Gender Mainstreaming. <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804ec94a>

De Quintana Medina, Júlia (2021). *Guia Pràctica 18. La perspectiva de gènere en l’avaluació de polítiques públiques*. Ivàlua

DEP Institut (2021). *Avaluació final del Pla per la justícia de gènere (2016-2020)*. Ajuntament de Barcelona. *Informe de resultats*. Ajuntament de Barcelona. <http://hdl.handle.net/11703/122373>

Engeli, Isabelle; Mazur, Amy (2018). “Taking implementation seriously in assessing success: the politics of gender equality policy”. *European Journal of Politics and Gender*, 1(1), p. 111-129. Bristol University Press. <https://doi.org/10.1332/251510818X15282097548558>

Espinosa Fajardo, Julia (2016). *La evaluación feminista: una propuesta de evaluación para la transformación*, dins del curs “Evaluar con sentido. Metodologías, instrumentos de aprendizaje, planes de acción y mejora de prácticas” de la Coordinadora d’ONGD-España. https://www.academia.edu/24874222/La_evaluaci%C3%B3n_feminista_una_propuesta_de_evaluaci%C3%B3n_para_la_transformaci%C3%B3n

Espinosa Fajardo, Julia (2018). *Guía de género para políticas públicas más transformadoras*. Observatorio de Género sobre Economía, Política y Desarrollo. Intermón Oxfam. https://www.researchgate.net/publication/326226428_Guia_de_genero_para_politicas_publicas_mas_transformadoras_2018

Espinosa Fajardo, Julia; Bustelo, María (2019). “¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas”. *Revista Española de Ciencia Política*, 49, p. 151-172. https://recyt.fecyt.es/index.php/recp/article/view/65243/pdf_138

Fresnillo, Iolanda (2018). “La transformació del comerç de proximitat als barris”. *Papers: Regió Metropolitana de Barcelona: Territori, estratègies, planejament*, 60, p. 140-150, <https://raco.cat/index.php/PapersIERMB/article/view/339251>

Fornies, Albert; Aguilar, Marina (2018). “El Panoràmic 2017. Dades i anàlisi per enfortir el sector no lucratiu català”. *Dossier Barcelona Associacions*, 4. Torre Jussana-Centre de Serveis a les Associacions. http://www.tjussana.cat/doc/publicacions/DBA_4.pdf

Fundación ONCE (2016). *Informe general. La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral*. <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Informe-odis-met-2017.pdf>

Gallego Cortés, Carmen; Pérez, Glòria (2019). *La salut sexual i reproductiva a la ciutat de Barcelona 2018*. Agència de Salut Pública de Barcelona <https://www.aspb.cat/wp-content/uploads/2020/01/ASPB-salut-sexual-reproductiva-barcelona-2018.pdf>

Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones (2020) *Dossier estadístic: Les Dones a Catalunya 2020*. https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/DOSSIER_8M_2020.pdf

Generalitat de Catalunya. Agència Catalana de Joventut (2021). *Condicions de vida, ocupació i desigualtats en salut de la població jove davant la COVID-19*. http://ejoventut.gencat.cat/web/.content/e-joventut/recursos/tipus_de_recurs/documentacio/arxiu/Analisis3-Joves-i-COVID-19-Condicions-de-vida-ocupacio-i-desigualtats-en-salut.pdf

Gobierno de España. Oficina de Asilo y Refugio. Subdirección General de Protección Internacional. Dirección General de Política Interior. Ministerio del Interior (2019). *Asilo en cifras, 2018*. http://www.interior.gob.es/documents/642317/1201562/Asilo_en_cifras_2018_126150899.pdf/bd2b18d8-bacf-4c2a-9d08-e1952d53a10a

Gobierno de España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015*. <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>

Gobierno de España. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad (2020). *Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019* https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Macroencuesta_2019_estudio_investigacion.pdf

González, Carlos; Murrià, Marta; Pérez Sans, Núria (2020). *Anàlisi de les conductes de risc en la mobilitat de Barcelona des d'una perspectiva de gènere*. Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona. <https://iermb.uab.cat/wp-content/uploads/2021/05/conductes-risc-viari-segons-gener-gener.pdf>

González, Sandra (2017). *El canvi climàtic des d'una perspectiva de gènere*. CCCB Lab. Investigació i innovació en cultura. <https://lab.cccb.org/ca/el-canvi-climatic-des-du-na-perspectiva-de-gener/>

Gonzalez Pijuan, Irene (2017). “Desigualdad de género y pobreza energética. Un factor de riesgo olvidado”. *Esferas Estudios*, 17. Ingeniería Sin Fronteras. <https://esf-cat.org/wp-content/uploads/2017/09/ESFeres17-PobrezaEnergeticaIDesigualdadGenero.pdf>

Grup Barnils i Mèdia.cat (2020). *Estudi del tractament mediàtic dels joves en la premsa digital catalana*. Consell Nacional de la Joventut de Catalunya i Consell de la Joventut de Barcelona. https://www.cnjc.cat/sites/default/files/actualitat/adjunts/estudi_del_tractament_mediatc_de_les_joves_1.pdf

Guijarro, Laura; Sales, Alberto; Tello, Jose; de Inés, Ana (2017). *Diagnosi 2017: la situació del sensellarisme a Barcelona: evolució i accés a l'habitatge*. Xarxa d'Atenció a Persones sense Llar. <http://www.bcn.cat/barcelonainclusiva/ca/2017/12/Diagnosi2017.pdf>

Institut Català de les Dones (2020). *Dossier estadístic Les Dones a Catalunya 2020*. https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/DOSSIER_8M_2020.pdf

Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (2012). *Enquesta 2011. Condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya. Resultats sintètics: Barcelona*. <https://iermb.uab.cat/wp-content/uploads/2015/11/sintetics-2011.pdf>

Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (2020a). “Impacte de la crisi de la covid-19 en el mercat de treball metropolità de Barcelona”. *Working Paper in Economics*, núm. 20.02. <https://iermb.uab.cat/wp-content/uploads/2020/12/IERMB-WORKING-PAPER-E-20.02.pdf>

Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (2020b). *La mobilitat quotidiana des d'una perspectiva de gènere*. <https://www.atm.cat/web/ca/observatori/enquestes-de-mobilitat.php>

Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (2020c). *Anàlisi de les conductes de risc en la mobilitat a Barcelona des d'una perspectiva de gènere*.

Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (2021). *Enquesta de mobilitat en dia feiner (2020). Resum executiu*. https://iermb.uab.cat/wp-content/uploads/2021/06/EMEF-2020_Informe-Resum-Executiu_21052021.pdf

Instituto de la Mujer (2020). “Género y cambio climático: un diagnóstico de situación”. http://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/Informe_GeneroyCambioClimatico2020.pdf
iQcoop (2021). *Estudi: propostes de polítiques públiques amb perspectiva de gènere davant la covid-19 a l'Ajuntament de Barcelona*. Ajuntament de Barcelona. [Pendent de publicació].

Klein, Juan Luis; Fontan, Jean Marc; Harrisson, Denis; Lévesque, Benoît. (2012). “La innovación social como factor de la transformación social: el caso del modelo quebequense”. A: Grellier, Hervé; Gago, Mónica; Arando, Saioa (coord.). *La Economía social y solidaria: ¿un paradigma más actual que nunca?*, p. 137-180. Mondragon Unibertsitateko Zerbitzu Ed. https://issuu.com/itxasgan/docs/la_economia_social_y_solidaria

La Barbera, María Caterina; Espinosa Fajardo, Julia; Caravantes González, Paloma; Boulos, Sonia; Khirallah, Chufra; Cassain, Laura; Segura Ordaz, Leticia (2020). *Hacia la implementación de la interseccionalidad: El Ayuntamiento de Madrid como caso de estudio.* Navarra. Espanya: Aranzadi Thomson Reuters.

Larrañaga, Mertxe; Jubeto, Yolanda; de la Cal, M^a Luz (2011). “Tiempos de crisis, tiempos de desajustes, tiempos precarios, tiempos de mujeres”. *Investigaciones Feministas*, 2, p. 95-111. <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/38606/37331>

Legarreta Iza, Metxalen; Sagastizabal Emilio-Yus, Marina (2020). *Temps, ciutadania i desigualtats: una aproximació als usos del temps diari i al dret al temps propi.* Ajuntament de Barcelona. https://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/sites/default/files/temps_ciutadania_i_desigualtats.pdf

Liquen Data Lab (2018). *Anàlisi de la participació de dones en els espais institucionals i socials mixtos de la ciutat de Barcelona.* Ajuntament de Barcelona. <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/111255>

Lombardo, Emanuela; Meier, Petra; Verloo, Mieke (2017). “Policymaking from a Gender+ Equality Perspective”. *Journal of Women, Politics & Policy*, 38(1), p. 1-19. <https://doi.org/10.1080/1554477X.2016.1198206>

López Oller, Joffre (2020). *Joves i COVID-19: l'impacte de la crisi en la precarietat del jovent.* Consell Nacional de la Joventut de Catalunya https://www.cnjc.cat/sites/default/files/associacionisme/recursos/adjunts/info_jov_covid_comprimido.pdf

Moreno, Sara; Sánchez, Núria; Borràs, Vicent (2018). *Dones i treballs. Una aproximació al mercat de treball de Barcelona des de la perspectiva de gènere.* Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, Consell Econòmic i Social de Barcelona i Ajuntament de Barcelona. https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/dones_i_treballs.pdf

Moreno, Sara; Borràs, Vicent (2020). *Els canvis en els usos del temps i la transformació dels hàbits quotidians.* Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/inpro/0202/241459/Resum_Executiu_QUIT_UAB_TempsCom.pdf

Moreno, Sara; Borràs, Vicent; Arboix, Paula; Riera, Mireia (2021). *Propostes per minimitzar l'impacte negatiu de gènere del sistema de teletreball a l'Ajuntament de Barcelona: informe final.* Ajuntament de Barcelona. <http://hdl.handle.net/11703/122615>

Mückenberger, Ulrich (2007). *Metrónomo de la vida cotidiana. Prácticas del tiempo de la ciudad en Europa.* Guijón. Espanya: Ediciones Trea.

Mujeres para la Salud (sense data). *Los abusos sexuales a la infancia, una forma de violencia de género.* <https://www.mujeresparalasalud.org/los-abusos-sexuales-a-la-infancia-una-forma-de-violencia-de-genero/>

Naredo Molero, María; Praxàgora Cooperativa (2010). Guia per a l'elaboració de diagnòstics de seguretat amb visió de gènere a l'àmbit rural i urbà. Generalitat de Catalunya - Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació. Barcelona. https://interior.gencat.cat/web/.content/home/010_el_departament/publicacions/seguretat/guies_diagnostics_seguretat_visio_genere/Guia_DiagnosticSeg.pdf

Navas, Gabriela; Dalmau, Marc; Espinosa, Horacio (2020). *Sistema d'indicadors d'impacte de gènere i gentrificació (SIIGGEN).* Estudi aplicat al barri del Poblenou de Barcelona. Ajuntament de Barcelona. <http://hdl.handle.net/11703/119741>

Observatori Català de la Joventut (2021). *Situació laboral de les persones joves a Catalunya. Quart trimestre de 2020. Informe elaborat a partir de les darreres dades de l'Enquesta de Població Activa.* http://ejoventut.gencat.cat/web/.content/e-joventut/recursos/tipus_de_rekurs/documentacio/arxiu/document/informes_epa/Informe_EPA_4t_trimestre_2020.pdf

Observatori del Deute en la Globalització (2017). *Deute de les cures: el patriarcat i el capital a l'ofensiva, l'economia feminista com a proposta.* https://odg.cat/wp-content/uploads/2017/09/odg_deute_de_cures_cat_def_0.pdf

ODISMET (2017). *Informe general. La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.* Fundación ONCE. <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Informe-odismet-2017.pdf>

Olabarria, Marta (coord.) (2020). *La salut a Barcelona 2019.* Agència de Salut Pública de Barcelona. <https://www.aspb.cat/docs/InformeSalut2019/>

ONU Mujeres (2015). *Cómo gestionar evaluaciones con enfoque de género. Manual de evaluación.* <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/4/un-women-evaluation-handbook-how-to-manage-gender-responsive-evaluation>

ONU Mujeres (2020). *From Insight to Action. Gender equality in the wake of COVID-19.* <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142>

Pardo, Montse (2019). *Digital Talent Overview 2019.* Barcelona Digital Talent. <https://barcelonadigitaltalent.com/report/digital-talent-overview-2019/#download-form>

Paricio, Ana (2019). *La incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny, la implantació i la gestió dels equipaments de la ciutat de Barcelona.* Ajuntament de Barcelona. <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/119197>

Pérez Orozco, Amaia (2012). "Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida". *Investigaciones Feministas*, 1, p. 29-53. <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/38603>
Pérez-Quintana, Anna; Sabata, Anna; Illa Pérez, Patrícia (2019). *Retrat de les emprenedores a Barcelona.* Ajuntament de Barcelona. <http://hdl.handle.net/10854/6291>

Pérez Sans, Núria; Andrés Argomedo, David (2020). *La mobilitat quotidiana des d'una perspectiva de gènere. Patrons de mobilitat, factors explicatius i propostes per al desenvolupament de polítiques inclusives amb perspectiva de gènere.* Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona. https://iermb.uab.cat/wp-content/uploads/2021/02/Mobilitat-i-g%C3%A8nere-ATM_juliol2020.pdf

Ruiz, Juan Carlos (desembre de 2007). *Alicia Puleo: "Existe un ecofeminismo para la igualdad en el futuro modelo de desarrollo".* <https://www.mujiresenred.net/spip.php?article1249>

Ruiz Cantero, M^a Teresa (coord.) (2019). "Perspectiva de género en medicina". *Monografías*, 39. Dr. Antonio Esteve Fundación. <https://www.esteve.org/capitulos/perspectiva-de-genero-en-medicina/>

Santamariña-Rubio, Elena; Serral Cano, Gemma; Pérez, Catherine; Ariza, Carles; Grup col·laborador. *Enquesta FRESC 2016. "La salut i els seus determinants en l'alumnat adolescent de Barcelona".* Agència de Salut Pública de Barcelona. <https://www.aspb.cat/wp-content/uploads/2017/05/salut-i-els-seus-determinants-en-alumnat-adolescent-Barcelona-FRESC-2016.pdf>

Sequera, Jorge (2015). “A 50 años del nacimiento del concepto ‘gentrificación’. La mirada anglosajona”. *Biblio 3W. Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*, 1.127. <http://www.ub.edu/geocrit/b3w-1127.pdf>

Sintes, Elena (2009). “Les dones i l’ús del temps a Barcelona”. *Revista Barcelona Societat*, 17, p. 39-50. <https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/revista/revista17-art3-dones-i-us-temps.pdf>

Stufflebeam, Daniel; Shinkfield, Anthony J. (1987). *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*. Madrid: Paidós; MEC.

Torns, Teresa; Moreno, Sara; Borràs, Vicente; Recio, Carolina (2008). “Les polítiques de temps a Europa”. *Papers: Regió Metropolitana de Barcelona: Territori, estratègies, planejament*, 49, p. 20-31. <https://raco.cat/index.php/PapersIERMB/article/view/133215>

Trullén, Joan; Galletto, Vittorio; Figuls, Marc; Aguilera, Sandra (2020). “Impacte de la crisi de la COVID-19 en el mercat de treball metropolità de Barcelona”. *ERMB Working Paper in Economics*, 20. Institut d’Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona. <https://iermb.uab.cat/wp-content/uploads/2020/12/IERMB-WORKING-PAPER-E-20.02.pdf>

UGT (2017). *La conciliació, encara una qüestió de gènere. El paper dels permisos laborals, a Europa i Catalunya*. http://www.ugt.cat/download/igualtat/dones_i_igualtat/Informe-permisos-8M2017_DEF.pdf

UGT (2020). *Bretxa salarial, l’expressió de les desigualtats entre dones i homes en el mercat de treball remunerat*. <http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/Informe%20Bretxa%202020.pdf>

UNICEF (2017). *Una situación habitual: Violencia en las vidas de los niños y los adolescentes*. Naciones Unidas. <https://www.unicef.es/publicacion/violencia-en-las-vidas-de-los-ninos-y-los-adolescentes>

Velasco Gisbert, M^a Luisa; Bartolomé Esteban, Cintia; Suso Araico, Anabel (2020). *Género y cambio climático: un diagnóstico de situación*. Instituto de la Mujer. https://www.inmujeres.gob.es/disenov/novedades/Informe_GeneroyCambioClimatico2020.pdf

Verge Mestre, Tània (2019). *Dones i dades: Recomptar les desigualtats de gènere*. CC-CBLab Investigació i innovació en cultura. <http://lab.cccb.org/ca/dones-i-dades-recomptar-les-desigualtats-de-genere/>

Viñas i Fort, Jordi (2018). *Estudi dels hàbits esportius de la població en edat escolar de la ciutat de Barcelona*. Ajuntament de Barcelona. <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/113715/3/Estudi%20H%C3%A0bits%20Esportius%20Escolars%20Barcelona%202018%20Final.pdf>

Xarxa d’Economia Solidària (2019). *Informe del mercat social 2019*. https://mercatsocial.xes.cat/wp-content/uploads/sites/2/2016/04/mercatsocial_2019-1.pdf

Xarxa d’Atenció a Persones Sense Llar (2017). *La situació del sensellarisme a Barcelona: Evolució i accés a l’habitatge*.

