

Pla per la Justícia de Gènere (2016-2020)

BCN



El **Pla per la Justícia de Gènere 2016-2020** ha estat presentat l'1 de juliol de 2016 al Consell Plenari de l'Ajuntament de Barcelona.

Direcció:

Regidoria de Feminismes i LGTBI

Coordinació:

Departament de Transversalitat de Gènere. Gerència de Recursos CIRD

Departament de Comunicació de l'Àrea de Drets Socials

Assessorament lingüístic:

treeloc – Traducció i Localització

Disseny gràfic i maquetació:

IQ (www.iqobservatori.org)

Cori Comajuncosa (www.ccdesign.org)

Mònika Francisco (www.aquatinta.es)

Maria Villanueva (www.chanchanestudio.com)

Albert Ybáñez (www.mstudi.es)

Fotografia de coberta:

© Westend61 GmbH / Alamy Stock Photo

Juliol de 2016

Pla per la Justícia de Gènere (2016-2020)



ÍNDEX DEL PLA

Presentacions	07
01 INTRODUCCIÓ	11
Finalitat	13
Principis orientadors del Pla: amplitud i diversitat	15
Marc competencial, organitzatiu i trajectòria de les polítiques de gènere a la ciutat	16
Procés d'elaboració	19
Estructura del Pla per la Justícia de Gènere	25
02 EIXOS ESTRATÈGICS DEL PLA	27
A • Canvi institucional.....	29
A.1 Sistemes d'informació i avaluació.....	31
A.2 Incorporació d'objectius de gènere a la normativa, plans i programes.....	32
A.3 Estructures institucionals d'impuls de la igualtat de gènere.....	33
A.4 Formació en gènere	34
A.5 Pressupostos amb perspectiva de gènere.....	35
A.6 Clàusules de gènere en la contractació, les subvencions i les concessions.....	36
A.7 Instruments de política laboral.....	37
A.8 Igualtat en premis i distincions.....	39
A.9 Comunicació inclusiva	40
A.10 Participació de dones, moviments feministes i entitats organitzades per a la igualtat de gènere.....	41
B • Economia per a la vida i organització del temps	45
B.1 Ocupacions.....	47
B.2 Treball domèstic, de cures i afectes	49
B.3 Lluita contra la feminització de la pobresa i la precarietat.....	51
C • Ciutat de drets	53
C.1 Participació política, social i tecnològica	55
C.2 Salut, drets sexuals i reproductius.....	57
C.3 Coeducació	60
C.4 Cultura i memòria col·lectiva	62
C.5 Ciutadania, migracions i interculturalitat.....	64
C.6 Habitatge.....	66
C.7 Vides lliures de violències	68
C.8 Justícia global i cooperació internacional	70
D • Barris habitables i inclusius	73
D.1 Ecologia i espai urbà.....	75
D.2 Mobilitat	77
D.3 Prevenció i seguretat	79
03 GOVERNANÇA DEL PLA	81
Implementació. Seguiment i avaluació	83
04 BIBLIOGRAFIA.....	85
Lleis	87
Webs	87
Publicacions	88



En els darrers anys, la crisi econòmica ha afectat negativament molts veïns i veïnes de la nostra ciutat, però les dades ens mostren que les dones pateixen amb més cruïda la precarietat i l'exclusió. La major presència de les dones en les cures, la major taxa d'atur femení de llarga durada i la precarietat en el mercat laboral ens indiquen que probablement les diferències entre homes i dones augmentaran amb el temps.

Malgrat les dificultats i la situació de vulnerabilitat de les dones, això no ha estat un impediment perquè hagin aparegut nombroses iniciatives de solidaritat tant a petita com a gran escala, però totes de gran impacte. Hem vist, per exemple, com la xarxa veïnal s'ha activat per facilitar l'accés als béns comuns des de múltiples exemples d'innovació social (grups de consum, bancs de temps, horts urbans, finances socials, etc.). També des de lluites que reclamen un canvi de paradigma en la provisió autogestionada d'un bé comú, com ara la lluita pel dret a l'habitatge, s'han construït en els darrers anys xarxes de solidaritat amb múltiples nodes comunitaris informals que posen en pràctica dinàmiques d'apropiació i distribució de recursos.

Aquestes iniciatives, lluny de ser aïllades, han tingut impacte en la política del dia a dia i també en pràctiques sociocomunitàries de la ciutat, i han transformat fins i tot el paisatge social i físic urbà. El sentit comunitari d'aquestes pràctiques ha de formar part dels canvis estructurals cap a un altre model de ciutat i de societat al qual aspirem. Per tant, si volem que aquest canvi de model sigui real, haurà d'estar impregnat de justícia de gènere.

Així doncs, a partir d'aquesta política i pràctica del «comú», cal que pensem entre tots i totes les polítiques públiques locals. Si les ciutats som les primeres que hem de respondre en situacions d'urgència social, també som les que podem definir i construir aquest canvi profund de les maneres de fer política en l'àmbit local. I aquest canvi profund, la política del comú, haurà de ser necessàriament feminista.

Ada Colau Ballano
Alcaldessa de Barcelona



Des de l'aprovació, l'any 1991, del Pla Municipal per a les Dones, l'Ajuntament de Barcelona ha elaborat diferents plans i polítiques orientades a afavorir la igualtat efectiva entre homes i dones, des dels cinc plans per a dones fins al Pla per a la Igualtat d'Oportunitats. Tanmateix, la lluita contra les desigualtats de gènere encara continua sent una assignatura pendent a la nostra ciutat, com ho és arreu del món. És per aquest motiu que Barcelona necessita un nou instrument adaptat als temps actuals, que enfoqui l'equitat de gènere en la seva complexitat i que compti amb els ensenyaments i les experiències acumulats tant per les administracions públiques com pels col·lectius de dones i el moviment feminista.

Amb aquest Pla per la Justícia de Gènere, hem volgut marcar els reptes del mandat en aquesta matèria, amb una perspectiva transversal, integral i multidimensional, que tingui en compte la veu i l'experiència de les dones com a subjecte actiu, divers i protagonista per fer front a les múltiples desigualtats. Perquè estem convençudes que no podrem construir una Barcelona de drets i oportunitats per a tothom si no som capaces de garantir la igualtat real i la justícia de gènere als diferents àmbits de la ciutat.

Aquest Pla per la Justícia de Gènere (2016-2020) neix amb la voluntat d'esdevenir l'instrument comú de l'Ajuntament per combatre les desigualtats a la nostra ciutat i superar les situacions de discriminació que encara persisteixen en una societat patriarcal com la nostra. Per construir-lo, hem partit de la diagnosi sobre la desigualtat de gènere a la nostra ciutat, hem comptat amb la participació dels col·lectius de dones i de les organitzacions i hem teixit compromisos, aliances, complicitats i col·laboracions amb altres àrees i departaments de l'Ajuntament. Aquest Pla, a més, aposta per un canvi en les dinàmiques institucionals per tal d'assolir els reptes del feminisme: la igualtat real en tots els àmbits que afecten la vida de les persones, la consecució dels drets tradicionalment reservats als homes.

Perquè la justícia de gènere ha de ser la guia que ens ha de permetre fer que Barcelona sigui una ciutat més equitativa, pròspera, humana i sostenible; en definitiva, una ciutat acollidora on es puguin desenvolupar els nostres drets i les nostres oportunitats.

Laura Pérez Castaño
Regidora de Feminismes i LGTBI



01

INTRODUCCIÓ

Finalitat

El Pla per la Justícia de Gènere (2016-2020) constitueix l'instrument fonamental d'actuació de l'Ajuntament de Barcelona per a l'eliminació de les desigualtats de gènere. És una eina per a la promoció de l'equitat entre dones i homes, i entre les mateixes dones. Aquest Pla està projectat per als propers quatre anys i ens marca el camí per construir una ciutat on les dones tinguem veu i capacitat de decisió; on les tasques domèstiques i de cura estiguin distribuïdes de manera més equitativa i justa; on la pobresa i la precarietat, que actualment tenen rostres de dona, vagin desapareixent; on totes puguem gaudir d'una vida lliure de violències, i on es reconegui i defensi la nostra diversitat sexual, cultural, religiosa, funcional o nacional; en definitiva, una ciutat on ens sentim protagonistes i on estiguem en posició d'igualtat en la vida cultural, econòmica, social i política.

El nom d'aquest Pla pretén posar l'accent en el concepte de "justícia de gènere", una justícia entesa com a conjunt de valors essencials com el respecte, el reconeixement, l'equitat o la llibertat, fruit de la convicció que qualsevol política feminista impulsada des de les institucions és deutora de la lluita, les fites i les eines del moviment feminista. Aquest moviment, a través de la seva vessant reivindicativa, ens ha ensenyat que el feminisme és un itinerari d'emancipació que busca transformar la societat patriarcal, els fonaments de la qual menystenen aquests valors essencials d'una societat justa i equitativa. Aquesta és, en darrer terme, la idea subjacent d'aquest Pla.

El Pla per a la Justícia de Gènere es defineix en un context de canvi en què s'estan produint múltiples crisis alhora —econòmica, de sostenibilitat de les cures, ecològica i de representació—, que tenen un impacte significatiu en la desigualtat entre dones i homes.

És en l'àmbit local on som més conscients d'aquest impacte i, a la vegada, és també en l'àmbit local on tenim més instruments de proximitat per revertir-lo. Així mateix, estem en un moment en què tenim l'oportunitat de millorar el sistema representatiu, revitalitzar la democràcia i restablir la confiança ciutadana en les institucions. Per a aquesta tasca ens calen amplis mecanismes de decisió i de coproducció de polítiques en què la ciutadania tingui un paper cabdal; i en aquest procés de democratitzar la democràcia també caldrà establir els mecanismes perquè dones i homes participin en la presa de decisions de manera equitativa. Estem lluny encara d'assolir la paritat en els llocs de decisió de les administracions locals o en els espais de participació i decisió institucionals i no institucionals, on es tracten matèries com ara la seguretat, el turisme, l'habitatge, l'urbanisme, el comerç, l'ocupació o la indústria, per citar-ne alguns exemples. Un dels objectius d'aquest Pla és reforçar els mecanismes de participació política, social i tecnològica de les dones, i treballar el reconeixement de les seves veus i dels moviments feministes. Aquestes veus han de ser escoltades i han de jugar un rol central per poder construir col·lectivament una ciutat realment habitable per a totes i tots. És imprescindible, doncs, garantir la seva sobirania i capacitat d'incidència en la definició de com volem l'espai públic, les infraestructures, les formes de mobilitat, els habitatges, els horaris comercials, els serveis socials, educatius o sanitaris, o el model cultural de ciutat. Només així serà possible avançar cap a una Barcelona amable, sostenible, accessible a tothom i veritablement inclusiva. En definitiva, una Barcelona feminista.

Pensar una ciutat inclusiva ens obliga a repensar l'economia de la ciutat i el mateix concepte d'economia. En aquests darrers anys la **crisi econòmica i financera** ha destruït multitud de llocs de tre-

ball i ha comportat greus retallades de la despesa pública, i en especial de la despesa social, a causa de les polítiques d'austeritat impulsades a Catalunya i l'Estat espanyol. Aquestes mesures han minvat *de facto* l'empoderament socioeconòmic de les dones: la reducció dels pressupostos i del personal dels serveis públics les ha afectat especialment a causa de la feminització del sector públic i del fet que la majoria d'usuàries dels serveis públics són dones; la reducció de la despesa pública en l'àmbit de les cures ha impactat en sectors fortament feminitzats i ha traslladat les càrregues a l'esfera domèstica, és a dir, a les dones. En els propers anys, la modificació de les condicions de les pensions contributives augmentarà l'esclatxa de gènere en la renda, a causa de les trajectòries laborals més discontinües i a la major parcialitat en l'ocupació de les dones. De fet, la flexibilització de les condicions laborals, el debilitament de la negociació col·lectiva, les rebaixes en el cost dels acomiadaments o la reducció dels drets de conciliació ja estan agreujant la precarietat que pateixen les dones. A més, les polítiques d'austeritat econòmiques i financeres també han anat en paral·lel a accions públiques estatals i autonòmiques adreçades a eliminar serveis específics per a les dones o a retallar personal i recursos pressupostaris, en el cas de la lluita contra les violències masclistes.

Les desigualtats existents entre dones i homes també es deuen, però, a una crisi més profunda i històrica, la **de les cures**, la qual és fruit d'un sistema de provisió d'organització social en què tradicionalment les dones s'han fet càrrec en exclusiva o gairebé en exclusiva del treball domèstic i de cura, sense rebre reconeixement simbòlic ni econòmic, fet que les ha situat en pitjor posició en el mercat laboral, les ha fet assumir més feina i les ha desprotegit en la jubilació i la vellesa. Les dones i els moviments feministes han expressat el seu rebuig a aquesta divisió se-

xual del treball, fortament arrelada a la nostra societat i que també provoca desigualtats entre les mateixes dones, perquè el treball de cures s'ha traslladat a les dones més pobres i migrants. Davant un sistema de cures desigual, cal una resposta social i política contundent per satisfer no només el dret de tota persona a ser cuidada, sinó també per defensar els drets de les persones que cuiden. A més, es demana una aposta de les administracions per la universalització dels serveis de cura i una distribució igualitària de les tasques domèstiques entre les persones membres d'una llar. En definitiva, si volem una Barcelona inclusiva, hem d'esforçar-nos a posar la cura de les persones al centre de la seva economia, entenent *economia* com a activitat humana que genera valor social i no només valor de mercat.

Malauradament, a Barcelona i a la resta de ciutats i indrets del món, les violències vers les dones són un problema públic de gran envergadura que, lluny de reduir-se, persisteix any rere any. Davant aquest greu problema social i polític, els moviments feministes i les entitats de dones de la ciutat de Barcelona han lluitat de manera ferma durant dècades per eradicar aquesta violència i per atendre i acompanyar les dones que la pateixen, i els seus fills i filles. A l'Ajuntament de Barcelona, en els darrers deu anys s'ha assumit progressivament un compromís per treballar per la seva eradicació, que s'ha traslladat a un augment progressiu del pressupost. No obstant això, davant la persistència sistemàtica d'aquesta violència, les múltiples formes i àmbits en què es produeix, el nombre encara molt reduït de dones i familiars que reben el suport de l'Administració —un 13 % de les dones que han patit violència per part de la seva parella o exparella han acudit als serveis socials— i la vulneració greu que suposa aquest fenomen del dret fonamental de gaudir d'una vida lliure de violència, cal que enfortim de manera urgent el sistema de detecció, atenció,

recuperació i prevenció de les violències masclistes a la ciutat.

Tanmateix, les violències masclistes extremes —agressions físiques, psicològiques i feminicidis— són la punta d'un iceberg de violència més amagada i subtil; violència masclista amb una tolerància social alta que és a la base d'un sistema violent per si mateix: el sistema sexe-gènere, que ens imposen els rols socials i personals en funció de la norma patriarcal. Hem d'apropiar-nos de l'espai públic, però també del privat. Hem d'avançar cap a un món de relacions socials i afectives més lliure i més inclusiu, i trencar amb unes categories tancades de gènere que prefiguren el nostre espai i els nostres desitjos.

Tenim reptes importants al davant, i amb aquest Pla pretenem avançar cap a algunes solucions amb la implicació del conjunt de la ciutat de Barcelona: les institucions; el moviment feminista i la resta de moviments socials; els actors econòmics i polítics de la ciutat, i els veïns i les veïnes. Per abordar aquests grans reptes, les polítiques de gènere

són imprescindibles en el camí que cal recórrer. Són un dels motors per avançar cap a un nou model socioeconòmic i cap a la construcció d'una ciutat més justa.

Aquest és un Pla de tot l'Ajuntament i de tota la ciutat. És un compromís compartit, de caràcter fortament transversal, que busca incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques d'àrees i districtes; que planifica la integració del principi d'equitat de gènere en el funcionament i l'organització del consistori, i que, alhora, preveu un impacte positiu en la vida de les veïnes i veïns de la ciutat. Aquest Pla, a més a més, es complementa amb el Pla per la Diversitat Sexual i Contra la LGTBifòbia. Ambdós comparteixen alguns objectius i de manera conjunta integren la perspectiva de gènere en el seu sentit més ampli per tal de fer front al sexisme existent en la societat actual. Així mateix, aquest Pla treballarà de la mà d'altres plans (de joventut, envelliment, infància, ocupació, salut, seguretat, etc.) per avançar cap a una ciutat més justa en termes de gènere en totes les seves dimensions.

Principis orientadors del Pla: amplitud i diversitat

Els principis orientadors que detallem a continuació estan al servei de la finalitat principal d'aquest Pla: l'assoliment d'una ciutat equitativa i justa des de la perspectiva de gènere.

Per avançar en aquesta direcció és necessari, per una banda, que el Pla abordi **diferents dimensions**: la social, l'econòmica, la cultural i la política. Hem d'impulsar polítiques i estructures econòmiques que garanteixin a totes les persones, i en concret a les dones, els recursos necessaris per interactuar amb la resta com a iguals. Així mateix, hem de posar fi a les jerarquies culturals que provoquen diferències d'estatus i una falta de reconeixement tant cap a les dones com envers altres persones que no compleixen

la norma androcèntrica i heterosexual. I, per acabar, és necessari impulsar mecanismes d'aprofundiment democràtic que estableixin unes condicions per al debat democràtic en què totes i tots puguem tenir veu i capacitat de decisió i incidència en els assumptes públics.

Per altra banda, el Pla parteix de la **diversitat existent** entre les mateixes dones. Les dones som plurals i diverses; sovint patim les desigualtats de gènere, però no sempre de manera igual quan aquest es creua amb les desigualtats per raó d'origen nacional o ètnic, edat, orientació i identitat sexual, diversitat funcional o classe social. L'estat civil o les formes de composició de les llars, que varien al llarg de la vida, poden generar situacions de més vulnerabilitat,

que s'han de tenir en consideració. És fonamental analitzar i descobrir aquestes diferències i similituds significatives per poder superar les desigualtats i establir les condicions necessàries perquè tothom pugui gaudir d'una bona vida. Així, per exemple, si volem recollir la perspectiva i la lluita de les dones amb diversitat funcional hem d'impulsar polítiques que garanteixin **l'accessibilitat universal**. Construir entorns i serveis dissenyats per a tothom suposa un benefici per a la societat en conjunt, ja que totes les persones som susceptibles en algun moment de la vida de tenir limitacions o condicionants. Per tant, l'accessibilitat universal garanteix la construcció d'una societat plural, en la qual les múltiples necessitats funcionals es prenen en consideració, la norma és la interdependència i l'objectiu és la defensa

de drets i d'oportunitats. A més, i a l'efecte de combatre les **desigualtats de classe** que generen pobresa i exclusió social i que impacten de forma diferencial en homes i dones i entre les mateixes dones, hem d'elaborar estratègies clares contra la feminització de la pobresa i **la precarietat** a Barcelona, que permetin donar una resposta contundent a les diverses situacions en què les dones entren i romanen en la pobresa.

Per tant, el Pla integra aquesta perspectiva **interseccional** en determinats objectius i actuacions per tal d'entendre les maneres en què el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat i per poder fer front als privilegis i a les diverses experiències d'opressió i desigualtat social en tota la seva complexitat.

Marc competencial, organitzatiu i trajectòria de les polítiques de gènere a la ciutat

El **Pla per la Justícia de Gènere** (2016-2020) s'emmarca en les funcions dels ens locals. 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". Tanmateix, aquest Pla dóna també resposta al que preveu la **Carta municipal de Barcelona** de 1998, que en l'article 112 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.

A més, **l'Estatut d'autonomia de Catalunya** de 2006, en l'article 41, 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. També ho fan la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, que indica que s'han

de "dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals"; i 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".

En matèria específica de violència masclista, el Pla es basa en la **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, i la **Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**, que estableixen les competències dels municipis en provisió de serveis de la Xarxa d'atenció i recuperació integral de les violències masclistes i la seva capacitat de "programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis"; "prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'atenció i recuperació integral" i "col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvenci-

ons”, entre d’altres. Finalment, també en matèria de drets de les persones pertanyents als col·lectius LGTBI, aquest Pla es basa en la **Llei 11/2014, de 10 d’octubre**, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l’homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Des que l’any 1991 es va aprovar el primer **Pla Municipal per a les Dones**, l’Ajuntament de Barcelona n’ha elaborat cinc més en matèria d’igualtat de gènere. El segon va ser el Pla Municipal per a les Dones (1995-1999), al qual va seguir un Programa Municipal per a les Dones (2001-2005) i un altre pla plantejat per al període 2005-2009, que es va ampliar fins al 2011. L’any 2012 es va aprovar el Pla Municipal per a la Igualtat d’Oportunitats Real i Efectiva entre Dones i Homes, que va acabar la seva vigència el 2015.

Per tant, un quart de segle després de l’inici de la planificació de polítiques contra les desigualtats de gènere a Barcelona, la ciutat ha estat pionera en moltes actuacions adreçades a les dones. No obstant això, el context actual mostra que cal redoblar esforços per posar fre a les violències masclistes, treballar per l’empoderament de les dones, recollir una memòria col·lectiva plural i dels moviments feministes, reduir les discriminacions i desigualtats en el mercat laboral i donar valor a totes les feines invisibles que sostenen les nostres vides, és a dir, situar la vida quotidiana al centre de l’espai públic i de l’acció política municipal, entre altres mesures. I això s’ha de portar a terme des d’una administració local compromesa amb l’equitat de gènere, que integri la cerca de la igualtat i la defensa de la llibertat de les dones en el seu funcionament i que l’impulsi des d’una organització també paritària.

Per poder materialitzar aquests esforços, el **Pla per la Justícia de Gènere** (2016-2020) posarà en marxa accions específiques de gènere, juntament amb una política de transversalitat del principi d’equitat de gènere, al conjunt del con-

sistori. Tots els instruments de les polítiques de gènere que tenim a l’abast són necessaris i es faran servir segons el públic objectiu al qual ens hàgim d’adreçar o la situació de desigualtat o discriminació concreta que s’hagi d’atallar.

Així, pel que fa a **les polítiques de gènere específiques orientades a fomentar la igualtat de tracte o d’oportunitats i a les accions positives**, vetllarem per garantir el compliment dels marcs normatius que dicten la igualtat formal i impulsarem accions que van més enllà. I a la vegada, remourem els obstacles i desavantatges que es troben les dones en la vida diària, mitjançant **actuacions compensatòries i empoderadores** que puguin garantir una veritable igualtat de fet.

L’Ajuntament de Barcelona, des de la **Regidoria de Feminismes i LGTBI**, disposa de serveis específics adreçats a les dones, les lesbianes i les persones trans de la ciutat. Gran part de l’acció des d’aquesta perspectiva es du a terme en l’actualitat des de la **Regidoria de Feminismes i LGTBI**. Aquest Departament és un dels motors de gestió del **Pla per a la Justícia de Gènere** i entre les seves funcions principals hi ha el disseny, la implementació i la coordinació de les polítiques de lluita contra les violències masclistes i per a l’abordatge del treball sexual a la ciutat. Del Departament de Feminismes i LGTBI en depenen l’Agència per a l’Abordatge del Treball Sexual (ABITS) i els onze Punts d’Informació i Atenció a les Dones (PIAD), on es fa detecció i acompanyament a les dones i on aquestes poden rebre assessorament jurídic i atenció psicològica, entre d’altres. En aquest mandat les funcions dels PIAD es veuran reforçades amb professionals dedicades exclusivament a l’àmbit comunitari en tots els districtes. La lluita contra les violències masclistes es troba al cor del treball de gènere d’aquest govern local. L’increment pressupostari, de personal i de serveis recau en el Servei d’Atenció, Recuperació i Acollida (SARA) així com en el Centre Municipal d’Acolliment d’Urgències per Violència Masclista (CMAU-VM), la

Casa d'Acollida de Barcelona (CMAU-VM), i totes les places o pisos tutelats per a víctimes de violències masclistes. Així mateix, es disposa del Servei d'Atenció a Homes per a la promoció de les relacions no violentes (SAH) per a aquells que hagin exercit o exerceixen violència envers la seva parella i els fills o filles i vulguin allunyar-se d'aquestes conductes. A més dels tallers de prevenció, els recursos pedagògics, la sensibilització i la formació que es porta a terme des d'aquest Departament, també es fomenta l'empoderament i la participació política i social de les dones i de les persones LGTBI. Entre d'altres, el Departament de Feminismes i LGTBI coordina el Consell de les Dones de Barcelona i el Consell LGTBI de la ciutat.

Les actuacions específiques, si bé són imprescindibles per assolir l'equitat de gènere, moltes vegades també presenten limitacions. Tant les polítiques d'igualtat d'oportunitats com les accions positives no modifiquen el context on es du a terme la política pública ni tracten l'arrel de la desigualtat, i, normalment, **els obstacles són estructurals amb l'afegit de la dificultat per aconseguir transformacions**. Per això el Pla impulsarà de manera complementària la transversalitat de gènere per integrar aquesta perspectiva en tots els àmbits i dimensions de la política local. Es revisaran així els processos institucionals de producció de polítiques públiques, per garantir que, d'una manera més o menys conscient, no contenen biaixos de gènere que invisibilitzen les necessitats de les dones i, per tant, no reproduïxen les desigualtats socials. L'objectiu, doncs, és incorporar el principi d'igualtat de gènere com a element de caire estructural que modifiqui integralment la política i l'administració pública.

En un context de complexitat social creixent, de pèrdua de confiança en les institucions, de desafecció democràtica i més exigència ciutadana, **la transversalitat de gènere constitueix una peça clau en qualsevol filosofia de govern orientada**

a la ciutadania. En aquest sentit, el bon govern no es pot entendre només des d'una perspectiva d'eficiència i eficàcia; el bon govern és també, necessàriament, una administració inclusiva i democràtica, capaç de produir unes polítiques públiques de millor qualitat, no només perquè estan ben dissenyades, gestionades i avaluades, sinó perquè recullen les necessitats i interessos de tota la ciutadania en la seva diversitat i hi donen resposta.

Per implementar la transversalitat de gènere, en aquest mandat s'ha creat el **Departament de Transversalitat de Gènere**, amb la responsabilitat executiva i tècnica d'impulsar aquesta estratègia en tot l'Ajuntament, tant en l'àmbit de la ciutat com dels districtes. Amb el colideratge polític de la **Regidoria de Feminismes i LGTBI** i de la Primera Tinència d'Alcaldia, el Departament depèn de la Gerència de Recursos, una ubicació funcional i estratègica clau, i té el suport del Centre per la Igualtat i Recursos per a les Dones (CIRD) com a servei tècnic de referència en matèria d'igualtat de gènere. En compliment del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones (2015-2019) de l'Ajuntament de Barcelona, també es crearà l'estructura adient per implementar aquest Pla intern per al personal de la institució.

A més, en aquest mandat el consistori es dotarà de persones i espais referents en diverses àrees i organismes autònoms, a la Guàrdia Urbana de Barcelona i al SPEIS (Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvament). El Departament de Temps i Economia de les Cures també és un òrgan nou que, situat al Comissionat d'Economia Cooperativa, Social i Solidària, treballa per donar visibilitat i suport al treball domèstic i de cures en un espai tan fonamental com és l'econòmic. Aquests espais en coordinació amb la Regidoria de Feminismes i LGTBI i l'assessorament i el suport del **Departament de Transversalitat de Gènere**, aniran avançant en la integració de la perspectiva de gènere en el conjunt d'actuacions polítiques de l'Ajuntament.

Procés d'elaboració

En el procés d'elaboració del **Pla per la Justícia de Gènere 2016-2020** s'han volgut assolir tres grans objectius.

En primer lloc, volíem **disposar d'una diagnosi** de les desigualtats existents entre dones i homes que permetés mostrar la situació actual i alhora plantejar els objectius i les mesures d'actuació més adients per revertir les desigualtats i discriminacions detectades. En segon lloc, era imprescindible ampliar aquesta diagnosi amb la **participació de les dones de la ciutat i de les organitzacions feministes** perquè són elles les que coneixen de primera mà les necessitats prioritàries i els objectius que hem de perseguir en un context com l'actual. Per això hem impulsat tota una sèrie de debats i espais de reflexió i consulta amb les dones i amb les organitzacions feministes i de dones de la ciutat. L'últim objectiu que perseguíem era el de **teixir compromisos, aliances, complicitats i col·laboracions**, estratègiques o operatives, amb les àrees i els departaments clau de l'Ajuntament, tant pel que fa a la implementació de la transversalitat de gènere com amb relació a les actuacions de promoció d'equitat en àmbits d'actuació específics.

Les estratègies i metodologies que s'han utilitzat per assolir aquests tres objectius són diverses i complementàries entre si.

LA DIAGNOSI

En primer terme, s'ha realitzat una recopilació exhaustiva d'informació per obtenir una anàlisi detallada de la situació de partida de cada eix estratègic i àmbit per tal de, posteriorment, dissenyar les actuacions del Pla. Les fonts emprades han estat:

- *Fonts primàries:* explotació i anàlisi de dades procedents de les àrees municipals treballades des del gènere,

així com d'altres fonts oficials. Recopilació sistemàtica tant de dades disponibles sobre la realitat de les dones de la ciutat de Barcelona com d'aquelles que fan referència als usos, resultats i impactes de les diferents actuacions i serveis municipals.


- *Fonts secundàries:* s'han emprat obres de referència sobre la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona; concretament, les mesures de govern en matèria de transversalitat de gènere i de lluita contra les violències masclistes, presentades en aquest mandat a l'Ajuntament de Barcelona; els informes sobre l'estat de la transversalitat 2014 i 2015 (els "informes", en endavant), elaborats pel CIRDA, i la diagnosi sobre la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, elaborada per l'IGOP el 2010.

L'anàlisi d'aquesta informació i de totes les dades quantitatives i qualitatives (grups focals i debats) ha estat la base per a la redacció i l'elaboració del document de diagnosi que presentem en aquest nou Pla a l'inici de cada eix estratègic i de cada àmbit.

PARTICIPACIÓ DE LES DONES I DE LES ORGANITZACIONS FEMINISTES DE LA CIUTAT

En segon terme, en l'elaboració del Pla hi ha participat la ciutadania pel que fa als diferents espais de debat i consulta impulsats en el marc de la definició del Pla d'Actuació Municipal (PAM) i dels Plans d'Actuació de Districte (PAD). A la ciutat s'han realitzat 35 cites presencials i s'han rebut 293 propostes relacionades amb les polítiques de gènere de ciutat des de la plataforma digital Decidim Barcelona. La taula següent recull el conjunt de cites en què s'han aportat contingut i propostes al Pla:


DEBATS DE CIUTAT

 ÀMBIT DEL PLA A DEBAT	TÍTOL DE LA SESSIÓ	PROCÉS	DATA
Cultura i memòria	Cultura i gènere	PAM	14 març
Tot el Pla	Les polítiques municipals amb perspectiva de gènere	PAM-PAD	5 abril
Salut i drets sexuals i reproductius	Com millorem la salut de les dones	PAM	29 febrer
	La reproducció assistida per a col·lectius de diversitat sexual	PAM	9 març
	Equitat de gènere i diversitat sexual	PAM	2 abril
	Sessió de treball del Consell LGTBI de Barcelona sobre el Pla per a la Diversitat Sexual i de Gènere i el PAM	Pla per a la Diversitat Sexual i de Gènere	31 març
	Consell de les Dones de Barcelona	PAM	15 març
Economia per a la vida i organització del temps	Sessió de treball del PAM amb tècnics i tècniques municipals. L'autonomia personal i el reconeixement de les cures	PAM	24 febrer
	Economies comunitàries: economia de les cures	PAM	23 febrer
	Jornada de ciutat de PAM sobre Economia Cooperativa, Social i Solidària i Economia de les Cures	PAM	17 febrer
	Temps i persones, pactem la ciutat	PAM	10 març
	Discriminació laboral en l'àmbit LGTBI	PAM	10 març

DEBATS DE CIUTAT (continuació)

 ÀMBIT DEL PLA A DEBAT	TÍTOL DE LA SESSIÓ	PROCÉS	DATA
Perspectiva interseccional	Una Barcelona diversa que asseguri el bon viure	PAM	2 abril
	Consell Assessor de la Gent Gran	PAM	10 febrer

DEBATS DE DISTRICTE

 DISTRICTE	TÍTOL DE LA SESSIÓ	PROCÉS	DATA
Ciutat Vella	Dones diverses	PAD	11 març
	Les dones a Ciutat Vella	PAM-PAD	15 març
	Pensar el PAM-PAD amb el Consell de Dones de Ciutat Vella	PAM – Ciutat Vella	15 març
Eixample	Mirada feminista al Pla d'Actuació de Districte	PAD	29 febrer
Sants-Montjuïc	Oportunitats per a les dones migrades	PAM-PAD	3 març
	Oportunitats per a les dones migrades	PAM-PAD	29 febrer
	Pensar l'espai públic amb perspectiva de gènere	PAM-PAD	30 març
Sarrià-Sant Gervasi	Valorem les tasques de cura	PAD	6 abril
Nou Barris	Les polítiques municipals amb perspectiva de gènere	PAM-PAD	5 abril

DEBATS DE DISTRICTE (continuació)

 DISTRICTE	TÍTOL DE LA SESSIÓ	PROCÉS	DATA
Les Corts	Criança, cura i educació	PAM-PAD	3 març
Sant Andreu	Bon Pastor Pensar l'espai públic amb perspectiva de gènere	PAD	19 març
	Sant Andreu de Palomar Pensar l'espai públic amb perspectiva de gènere	PAD	18 març
	Navas Pensar l'espai públic amb perspectiva de gènere	PAD	12 març
	Congrés Indians Pensar l'espai públic amb perspectiva de gènere	PAD	11 març
	La Sagrera Pensar l'espai públic amb perspectiva de gènere	PAD	5 març
	Trinitat Vella Pensar l'espai públic amb perspectiva de gènere	PAD	4 març
Sant Martí	Consell de les Dones de Sant Martí	PAM-PAD	1 febrer
Gràcia	Valorem les tasques de cura	PAD	6 abril
	Consell Sectorial de Dones	PAM-PAD	3 febrer
	Pensar l'espai públic amb perspectiva de gènere	PAD	30 març

A més d'aquests espais de debat dels PAM i PAD, també s'han impulsat altres debats per reflexionar més concretament al voltant dels objectius i actuacions del Pla, en especial per debatre so-

bre l'estructura del Pla, i sobre els àmbits següents: "Ocupacions", "Participació social, política i tecnològica", "Feminització de la pobresa" i "Vides lliures de violències":

 TEMES PER DEBATRE	 ACTORS QUE HI HAN PARTICIPAT
Vides lliures de violències	Grup de debat i contrast amb entitats de la ciutat per a la definició de la mesura de govern "Millora del sistema per l'abordatge integral de les violències masclistes a Barcelona".
Ocupacions	Grup de debat amb el Consell Municipal de les Dones (CMD): 15 de març de 18 h a 20 h.
	Participació oberta a les xarxes socials.
	Grup focal amb usuàries dels serveis de l'Ajuntament i també dones en general. Es va portar a terme el 16 de març de 10 h a 13 h. Es van desenvolupar diferents dinàmiques participatives i grupals entre diferents perfils. ²
Participació política, social i tecnològica	Grup de debat amb el Consell Municipal de les Dones (CMD): 15 de març de 18 h a 20 h.
	Participació oberta a les xarxes socials.
	Grup focal amb usuàries dels serveis de l'Ajuntament i també dones en general. Es va portar a terme el 16 de març de 10 h a 13 h. Es van desenvolupar diferents dinàmiques participatives i grupals entre diferents perfils. ³
Feminització de la pobresa i de la precarietat	Constitució de la Taula contra la Feminització de la Pobresa: 19 d'octubre de 2015.
	Tres sessions dels grups de treball (Dades i Sistemes d'Informació; Dret a l'Habitatge i a la Salut; Mercat de Treball; Sosteniment de la Vida i Educació) ⁴ que es van realitzar els dies 10 i 11 de novembre, 14 i 15 de desembre de 2015 i el 17 de març de 2016. Per compartir la diagnosi i definir objectius, accions i model de gestió de l'Estratègia. Hi han participat 20 departaments i direccions de l'Ajuntament, 5 grups polítics municipals i 30 entitats de Barcelona i persones expertes.
	Una sessió intergrupar per posar en comú l'estat del treball de cada un dels grups i treballar els criteris d'interseccionalitat i l'empoderament de les dones: 27 de gener de 2016
	Dos grups focals i quatre entrevistes amb dones en situació o risc de pobresa : 10, 18 i 22 de febrer de 2016.

1. En el marc de l'elaboració de l'Estratègia contra la feminització de la pobresa i de la precarietat a Barcelona, s'ha desenvolupat un procés participatiu paral·lel i independent. Per a més informació, consulteu la metodologia en el mateixa estratègia.

2. Dona menor de 30 anys, universitària en situació d'atur; dona monomarental que desenvolupa treball informal; dona de més de 30 anys en situació d'atur de llarga durada; dona de més de 65 anys amb prestació no contributiva; dona membre d'una organització contra el càncer; dona que va patir violència masclista.

3. Els mateixos perfils que el peu de pàgina anterior.

4. A la constitució de la Taula contra la Feminització de la Pobresa i de la Precarietat es va sol·licitar la creació d'aquest grup, que finalment només es va creure convenient que es reunís una vegada.

Finalment, també s'ha volgut oferir l'opció de participar en l'elaboració del Pla a dones i entitats feministes a través de les **xarxes socials en els àmbits d'Ocupació i Participació política, social i tecnològica**. Concretament, s'ha utilitzat la pàgina de **Facebook Barcelona Dones** i el compte de **Twitter @BCN_Dones** per llançar set preguntes, entre els dies 30 de març i 7 d'abril, amb l'objectiu de recopilar aportacions, reflexions i propostes de dones i entitats usuàries d'aquestes xarxes. Aquesta estratègia s'ha acompanyat de la publicació d'una notícia específica al web <http://www.bcn.cat/dones> i d'un missatge de benvinguda i agraïment tant a la pàgina de Facebook com al compte de Twitter.

COMPROMISOS, ALIANCES I COL·LABORACIONS AMB L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL

En tercer i darrer terme, però en paral·lel al procés de participació ciutadana, s'ha realitzat un treball amb els diferents càr-

recs electes, comissionats, equips gerencials i professionals tècnics/ques de l'Ajuntament per tal de definir i compartir els objectius prioritaris que cal treballar en els propers anys i per concretar les accions possibles que cal desenvolupar. Així, s'han establert reunions bilaterals de la Regidoria de Feminismes i LGTBI amb altres regidors i regidores, i comissionats i comissionades del Govern municipal per compartir i debatre les prioritats polítiques que marquen el contingut del Pla. També s'han fet presentacions de la mesura de govern sobre transversalitat de gènere i del Pla als equips gerencials funcionals i territorials, i en sessions directives. A més, s'han desenvolupat diferents taules tècniques de treball amb l'objectiu de recollir aportacions per a la diagnosi i prognosi del Pla. En total s'han portat a terme quatre taules tècniques: una per a cadascun dels estratègics 2, 3 i 4, en què han participat 22 departaments i instituts municipals i els 10 districtes. A continuació, detallem el conjunt d'actors que han participat en aquestes taules tècniques:



TAULES DE TREBALL

Taula de treball:
Ciutat de Drets



ACTORS QUE HI HAN PARTICIPAT

Departament de Barcelona
Ciutat Educadora

Departament
de Salut

Agència de Salut Pública

Direcció de Serveis de
Feminismes i LGTBI

Direcció de Serveis de Drets
de Ciutadania i Immigració

Institut Barcelona Esports
(IBE)

Departament de
Feminismes i LGTBI



Institut de Cultura
de Barcelona (ICUB)

Direcció de Serveis d'Inter-
venció Social

Departament de Planificació
i Processos

Direcció de Serveis de Justi-
cia Social i Cooperació

Institut d'Educació de
Barcelona
Departament de Joventut

 TAULES DE TREBALL	 ACTORS QUE HI HAN PARTICIPAT (cont.)	
Taula de treball: Economia per a la Vida	Departament de Programes de Temps i Economia de les Cures	Barcelona Activa
Taula de treball: Barris Habitables i Inclusius	Direcció d'Acció Social	Institut Municipal de Discapacitat
Taula de treball de Districtes	Departament de Feminismes i LGTBI	Direcció de Serveis d'Intervenció Social
Taula de treball: Barris Habitables i Inclusius	Comissionat d'Economia Cooperativa, Social i Solidària	Fundació Barcelona FP
Taula de treball de Districtes	Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI	Departament de Feminismes i LGTBI
Taula de treball de Districtes	Direcció de Recursos i Control de Gestió de Serveis d'Estratègia i Cultura de la Sostenibilitat	Direcció de Serveis d'Infraestructures i Espai Urbà
Taula de treball de Districtes	Institut Municipal de Parcs i Jardins	Direcció de Serveis de Prevenició
Taula de treball de Districtes	Tots els eixos	Tots els districtes

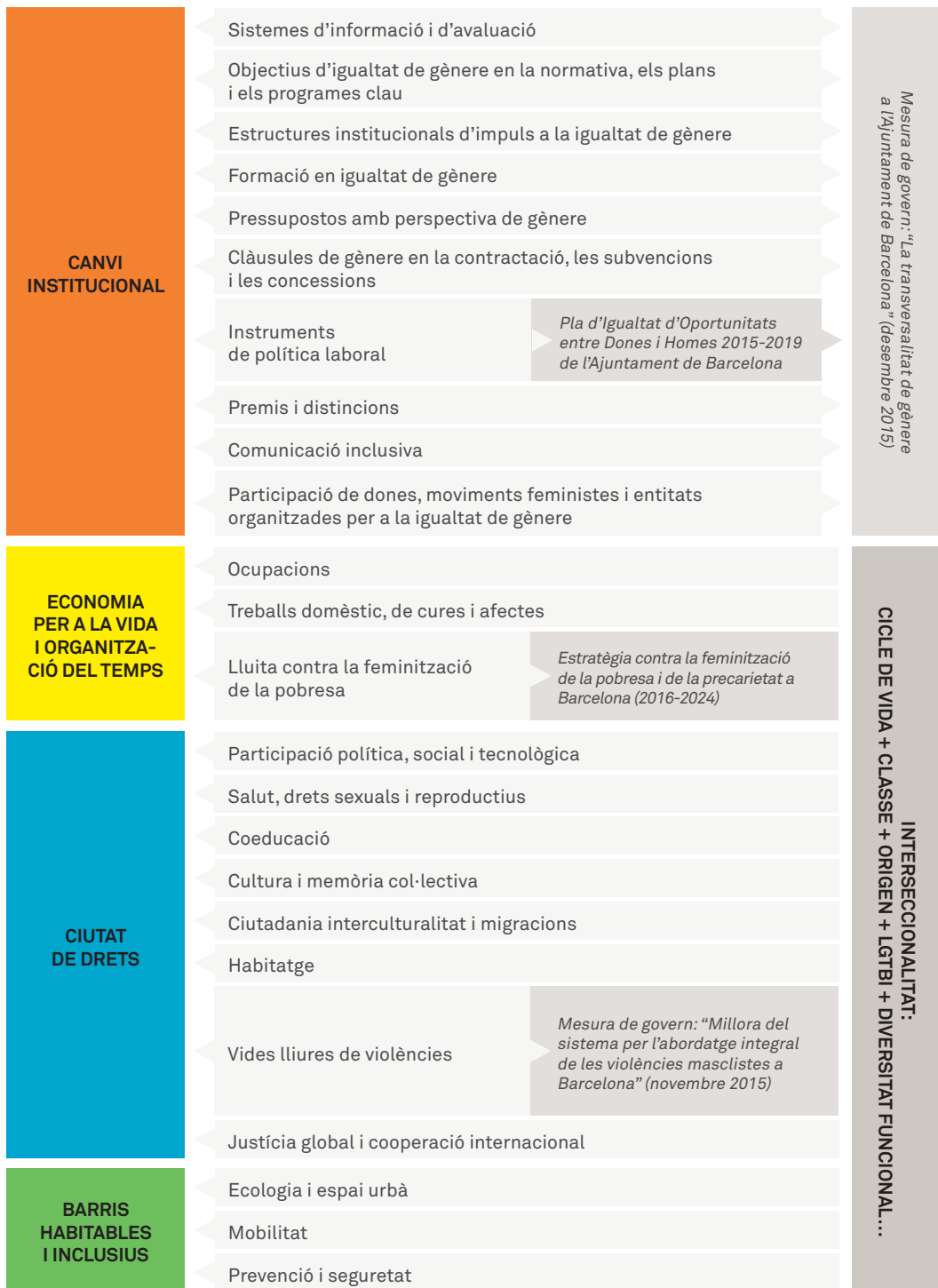
Estructura del Pla per la Justícia de Gènere

El Pla es divideix en **quatre eixos estratègics**, cadascun amb els seus **àmbits** corresponents. El primer eix, **Canvi Institucional**, s'orienta a promoure un 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 intern de la institució. Els altres tres, **Economia per a la Vida** i **Organització del Temps, Ciutat de Drets** i **Barris Habitables i Inclusius**, s'adrecen a promoure polítiques públiques per posar fi a les desigualtats entre dones i homes a la ciutat de Barcelona. En concret, l'eix **Economia per a la Vida** i **Organització del Temps** té la finalitat de garantir bones condicions de vida per a totes les persones. L'assoliment d'aquest objectiu

es basa, entre altres coses, en el reconeixement i la valoració de tots els treballs necessaris per a la subsistència, la reproducció i el benestar de la població. L'eix **Ciutat de Drets** vol promoure la defensa dels drets de les dones, incidint sobre els aspectes socials, econòmics, culturals i de representació. Finalment, l'eix **Barris Inclusius i Habitables** se centra en la construcció d'uns barris orientats al bé comú, que garanteixin espais sostenibles i que promoguin els usos equilibrats entre totes les persones que hi habiten. En l'apartat següent exposem una anàlisi dels eixos estratègics que conformen el Pla i dels àmbits d'actuació respectius. Per a cadascun dels **quatre eixos** es fa una introducció amb una explicació genèrica. Posterior-

ment es presenta cada **àmbit**, aportant una diagnosi de situació i detallant els objectius que ens fixarem per a aquest Pla, així com els indicadors que mesuraran la consecució d'aquests objectius.

Per acabar, el Pla per la Justícia de Gènere presenta el seu model de governança, de gestió, de seguiment i d'avaluació. A continuació, s'exposa l'esquema dels quatre eixos amb els seus àmbits corresponents.





02

**EIXOS
ESTRATÈGICS
DEL PLA**



CANVI INSTITUCIONAL

Impulsar una administració inclusiva i democràtica, capaç de produir polítiques públiques de qualitat que recullin les necessitats i els interessos de la diversitat de la ciutadania i hi donin resposta, implica un procés ambiciós de canvi institucional i de transformació de les pràctiques i la cultura de l'organització pública. Concretament, comporta revisar processos i rutines per incorporar la igualtat com a requisit (per exemple, en l'elaboració de pressupostos, les contractacions i les subvencions); formar el personal polític i tècnic de l'Administració; elaborar metodologies per revisar els objectius de les polítiques; generar eines analítiques i informatives; garantir que les condicions laborals de la funció pública siguin igualitàries; incorporar al moviment feminista, a la societat civil, i a persones expertes que organitzin el disseny i seguiment de les polítiques públiques, o expressar el lideratge i compromís públic amb la igualtat, entre altres iniciatives.

Es tracta d'un projecte de canvi ambiciós, a l'empara de les diverses legislacions que cal prendre en consideració. En l'àmbit estatal, la Llei 30/2003, de 13 d'octubre, incorpora l'obligació de realitzar la valoració de l'impacte de gènere en totes les disposicions normatives elaborades pel Govern. Posteriorment, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, obliga a incorporar la igualtat com a principi d'actuació de tots els poders públics (art. 15); defineix els criteris d'actuació d'igualtat de

gènere de les administracions públiques en l'àmbit de les seves competències i en l'ocupació pública (art. 51), i estableix que les administracions han de definir i implementar plans d'igualtat de caràcter intern.

En l'àmbit català, l'any 2001 s'aprova una llei, capdavantera a l'Estat, que fixa la necessitat d'avaluar l'impacte de gènere de tota la normativa. L'Estatut d'autonomia de 2006 també recull l'obligació dels poders públics de garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques. Això s'ha concretat el 2015 amb la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix que els ens locals han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes de forma obligatòria i que s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques referides a la funció pública.

A la ciutat de Barcelona, el desplegament de la transversalitat de gènere en el conjunt de les polítiques municipals es troba encara en una fase incipient. Si bé des del 1995 ha estat una preocupació constant i els diferents plans per a les dones l'han incorporat, la seva implantació efectiva ha estat lenta i limitada. No és fins al 2012, amb el Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats Real i Efectiva entre Dones i Homes (2012-2015) que es dedica un eix estratègic a la transversalitat i es reorienta el CIRD per tal que exerceixi funcions de suport tècnic per fer-la efectiva. En aquest mandat, l'Ajuntament de

Barcelona ha optat per definir una **mesura de govern de transversalitat de gènere de l'Ajuntament de Barcelona** per produir un canvi institucional sistemàtic cap a un bon govern en termes d'equitat de gènere, que garanteix que el personal del consistori tingui tots els recursos necessaris per poder implantar aquesta perspectiva per tal que, com a resultat, la igualtat de

gènere sigui realment una prioritat transversal en totes les polítiques municipals. L'eix Canvi Institucional del Pla té com a objectiu desenvolupar aquesta mesura de govern i establir línies de treball en tots els àmbits d'aquesta proposta per tal d'avançar cap a un procés de transformació real de les pràctiques i la cultura de l'organització pública.

A1. Sistemes d'informació i avaluació

DIAGNÒSTIC



Actualment, existeix un marc normatiu que pretén garantir la introducció de la perspectiva de gènere en la recollida d'informació de les administracions públiques.⁵ Aquest procés fa referència a la recollida de dades desagregades per sexe, és a dir, consisteix a disposar d'indicadors que permetin establir comparacions entre homes i dones per tal d'identificar les bretxes i desequilibris existents en cada àmbit sectorial concret. En alguns casos, això pot comportar la necessitat de crear dades específiques i disposar de l'expertesa necessària per interpretar i analitzar els possibles impactes diferencials sobre dones i homes. Només així es pot garantir la rectificació de qualsevol política que pugui estar contribuint a l'augment o al manteniment de la desigualtat.

El diagnòstic realitzat en aquest àmbit amb els informes sobre l'estat de la transversalitat de gènere a l'Ajuntament

de Barcelona (2014 i 2015)⁶ posa en relleu la detecció de **dues mancances bàsiques: l'escassa realització d'estudis de diagnòsi amb perspectiva de gènere i d'informes d'impacte de gènere** i la també **escassa explotació amb perspectiva de gènere de les dades segregades per sexe** que es recullen. És a dir, es confirma que, malgrat que la majoria de departaments recullen les dades incorporant la variable "sexe", aquesta no és explotada posteriorment.

Així mateix, en el seguiment i l'avaluació es detecta la **inexistència d'indicadors específics, clars i ben definits des de la perspectiva de gènere en tots els plans estratègics sectorials**. A banda, els informes han posat en relleu un desconeixement important dels instruments metodològics per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de seguiment i avaluació de polítiques públiques.

OBJECTIUS I INDICADORS

 OBJECTIUS ESPECÍFICS	 INDICADORS
Promoure que tots els sistemes d'informació de l'Ajuntament desagreguin les dades per sexe i les emprin per fer anàlisis de gènere.	Percentatge de departaments/àrees que desagreguen sistemàticament les dades per sexe. Percentatge d'enquestes amb perspectiva de gènere.
Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en els sistemes d'avaluació municipal.	Nombre d'avaluacions amb perspectiva de gènere.

5. La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'acord de Govern de 14 de març de 2006 i la recentment aprovada llei d'igualtat catalana incideixen sobre aquesta qüestió.

6. Informes elaborats pel Centre per la Igualtat i Recursos per a les Dones (CIRD). A partir d'ara, "els informes".

A2. Incorporació d'objectius de gènere a la normativa, plans i programes

DIAGNÒSTIC

Un dels aspectes més importants per a la transversalitat de gènere és la incorporació de la igualtat de gènere com un dels objectius principals tant en la normativa com en els plans i programes clau que aprova el Govern local. En aquest àmbit, el maig de 2015 la Comissió de Govern va aprovar les Directrius per a l'elaboració de les normes municipals, que estableixen l'ús d'un llenguatge no sexista en les normes i l'elaboració d'un informe d'anàlisi d'impacte de gènere de qualsevol norma que es vulgui emetre. A més, l'article 140 de les "Directrius per l'elaboració de les normes municipals" (2015) indica que totes les normes del Consistori s'han d'acompanyar d'un informe d'impacte de gènere.

En tot cas, "els informes" posaren en relleu que la **incorporació de la perspectiva de gènere a la normativa, plans i programes clau estava lluny de ser una realitat**. Es van detectar diverses dificultats per aconseguir-ho.

La primera dificultat és la **inexistència d'una definició d'igualtat de gènere** que sigui comuna i serveixi de referència a tota l'organització. Així, es va constatar que la igualtat encara es veu com una qüestió que només afecta les dones i no com una qüestió de relacions de poder entre dones i homes, i que

aquests posicionaments entorn del concepte d'igualtat limitaven els abordatges més estructurals per assolir l'equitat de gènere. També es va detectar que tot i que l'equitat de gènere s'assumia teòricament, sovint no s'introduïa com un dels objectius principals de totes les polítiques municipals.

Així mateix, es va identificar que el **discurs polític sobre la igualtat de gènere encara no és compartit en tots els àmbits de l'organització municipal**. Tant entre el personal tècnic com entre el directiu trobem percepcions basades en el fet que la igualtat "no és prioritària" i que "hi ha altres temes més importants per tractar", o bé que la igualtat ja s'incorpora de "forma natural" en les polítiques municipals. Moltes vegades, **l'excessiva especialització i segmentació de temàtiques** que es fa des de l'organització municipal no afavoreix la transversalitat ni el fet que la desigualtat de gènere pugui contemplar-se com una preocupació compartida. Finalment, i amb relació a qüestions que ja s'han comentat anteriorment, com que **no s'acostuma a fer una anàlisi del caràcter estructural de la situació diferencial entre dones i homes en els diferents àmbits d'actuació, no es veu la necessitat de dur a terme accions específiques** encaminades a pal·liar les desigualtats per raó de gènere.

OBJECTIUS I INDICADORS



OBJECTIUS ESPECÍFICS

Garantir que la normativa incorpori la perspectiva de gènere.

Fomentar que tots els plans i programes estratègics vetllin per la igualtat de gènere.



INDICADORS

Percentatge de normes que incorporen la perspectiva de gènere.

Percentatge de plans i programes estratègics que incorporen la perspectiva de gènere.

A3. Estructures institucionals d'impuls de la igualtat de gènere

DIAGNÒSTIC

La implantació efectiva de la transversalitat de gènere requereix que **s'impulsi l'estratègia des de totes les estructures de govern, tant polítiques com tècniques**. L'article 9 de la Llei 7/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes⁷, estableix: "Les administracions públiques han d'incorporar progressivament professionals d'igualtat de gènere amb la qualificació exigida [...] per a implantar mesures d'igualtat en les tasques de l'Administració, i han de participar especialment en la diagnosi, l'aplicació, l'avaluació i el seguiment de totes les polítiques públiques i, de manera rellevant, en les polítiques i els projectes específics que s'orientin a l'assoliment de la igualtat." Per tant, les diferents àrees, gerències, districtes, instituts o organismes autònoms han de tendir, progressivament, a **disposar d'espais i persones de referència** per als objectius d'igualtat de gènere identificats, i s'han de crear els mecanismes de suport i coordinació adients.

En aquesta línia, tal com van posar en relleu "els informes", la **transformació del CIRDA** com a organisme tècnic de referència per a l'Ajuntament de Barcelona en matèria de gènere i transversalitat va ser un primer pas ben valorat des de l'organització. Amb tot, també es detectava la necessitat de dotar-lo de més centralitat en l'organigrama municipi-

pal i que la seva tasca anés acompanyada de més lideratge polític i s'interrelacionés, de forma més estreta, amb estructures organitzatives de caràcter ja transversal.

Així, a l'inici del mandat actual s'ha creat el **Departament de Transversalitat de Gènere**, del qual penja el CIRDA, amb la responsabilitat executiva i tècnica d'impulsar aquesta estratègia en tot l'Ajuntament, tant en l'àmbit de la ciutat com del districte. La seva situació en l'organigrama ha d'incrementar la permeabilitat de la resta de departaments per poder incidir en tota l'estructura municipal. Això farà més eficient la seva actuació, ja que es tindrà un bon coneixement i un accés més directe a tota l'organització municipal.

Tot i això, s'ha identificat la necessitat de crear **referents o espais de gènere a les diferents àrees, reforçar les competències tècniques en gènere** en diferents instàncies de l'organigrama i **aprofitar diferents espais de coordinació** ja existents de regidories i comissionats. Per tant, al llarg de la durada d'aquest Pla, i en els propers, caldrà seguir avançant en la creació progressiva de nous espais i dinàmiques de treball, així com establir persones referents en temes d'igualtat de gènere a les diferents àrees i districtes.

OBJECTIUS I INDICADORS

 OBJECTIUS ESPECÍFICS	 INDICADORS
Generar i disposar d'espais i persones expertes encarregades d'impulsar l'equitat de gènere en les diferents àrees, regidories i districtes.	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="724 1771 1356 1832">Increment d'espais. <li data-bbox="724 1839 1356 1899">Increment d'estructures. <li data-bbox="724 1906 1356 2002">Increment del nombre de persones expertes que impulsin la igualtat dintre dels diferents espais de l'organització municipal.

7. Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, DOGC 6919, de 23-7-2015.

A4. Formació en gènere

DIAGNÒSTIC

La implementació de la transversalitat comporta, com a **requisit imprescindible**, la **comprensió per part de l'organització de la dimensió de gènere en tots els àmbits d'intervenció**. El personal de l'Ajuntament de Barcelona ha de tenir la possibilitat d'accedir als coneixements bàsics per a les seves tasques diàries de direcció, de planificació o d'atenció a la ciutadania.

No obstant això, el diagnòstic ens informa que fins ara hi ha hagut escassa formació en gènere a l'Ajuntament i que aquesta ha estat molt concentrada en l'ús no sexista del llenguatge. Hi ha desconeixement tècnic sobre quins són els factors de gènere que cal tenir en compte en els diferents àmbits de les polítiques públiques municipals. De fet, "els informes" assenyalen que la majoria d'àrees, departaments o serveis no han impartit cap formació en gènere i que aquesta s'ha integrat molt menys a

l'oferta formativa de la Gerència de Recursos Humans i Organització. Només l'IBE (Institut Barcelona Esports) i el Departament de Joventut han realitzat una formació específica en gènere; també algun altre departament n'ha impartit en violència masclista. Aquest tipus de formació, però, ha estat molt enfocada a un problema o situació concreta, amb una finalitat determinada, i, com a tal, ha tingut en general un contingut escàs en matèria de perspectiva de gènere i transversalitat de gènere.

Per tant, es constata la necessitat d'**oferir formació en perspectiva de gènere, en transversalitat de gènere i en eines metodològiques a totes les àrees i departaments de l'Ajuntament**. A banda, més enllà de la formació específica, es planteja el repte **d'impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les formacions generalistes que imparteix l'organització municipal**.

OBJECTIUS I INDICADORS



OBJECTIUS ESPECÍFICS

Oferir formació sobre matèries de gènere tant per al personal municipal com per a qui treballa en empreses o entitats que realitzen tasques en exclusivitat per a l'Ajuntament de Barcelona.

Garantir que el conjunt de la formació municipal incorpora la perspectiva de gènere



INDICADORS

Nombre de persones que han rebut formació en matèria de gènere.

Grau de satisfacció i utilitat per a l'alumnat.

Nombre de formacions sobre matèries de gènere i/o amb perspectiva de gènere realitzades.

A5. Pressupostos amb perspectiva de gènere

DIAGNÒSTIC

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 redistribuidor de recursos, té una gran responsabilitat i una posició de privilegi per fer avançar en la igualtat de gènere a partir d'aquestes pràctiques. Per garantir que els pressupostos afavoreixen la igualtat, cal revisar la despesa pública i el procés pressupostari des d'una perspectiva de gènere.

En aquest marc, l'informe de 2015 detectava un desconeixement generalitzat sobre com fer pressupostos municipals amb perspectiva de gènere. De fet, l'única experiència existent en aquest àmbit va ser el desenvolupament d'un estudi, des de la Regidoria de Dona i Drets Civils

del mandat anterior, que tenia per objectiu analitzar el pressupost del Districte d'Horta-Guinardó des de la perspectiva de gènere.

Davant d'aquest escenari, en el mandat actual es crea un grup de treball específic, liderat per la Direcció de Serveis de Pressupostos de la Gerència de Presidència i Economia, per implementar de forma efectiva **pressupostos amb perspectiva de gènere**. Això ha de comportar una anàlisi de l'impacte diferencial en dones i homes dels compromisos i de les prioritats pressupostàries de l'Ajuntament de Barcelona. La posada en marxa d'un pressupost amb perspectiva de gènere implicarà analitzar l'assignació i la distribució de recursos, així com la seva redistribució per fer avançar la igualtat de gènere.

OBJECTIUS I INDICADORS



OBJECTIUS ESPECÍFICS

Implementar progressivament la perspectiva de gènere en el pressupost municipal.



INDICADORS

Despeses corrents dels programes amb alta sensibilitat a la igualtat de gènere / Total de despeses corrents.

Percentatge de programes pressupostaris analitzats amb perspectiva de gènere / Total de programes

A6. Clàusules de gènere en la contractació, les subvencions i les concessions

DIAGNÒSTIC

En la mesura que l'Ajuntament és un gran ens contractant de la ciutat, cal treballar per incloure **clàusules de gènere en la contractació, les concessions i les subvencions**, per tal de consolidar la transversalitat de gènere en un treball administratiu de gran impacte econòmic i social. De fet, la realització de contractes i l'atorgament de subvencions són aspectes centrals en l'actuació de l'Administració local, tant des de la perspectiva dels recursos que es redistribueixen mitjançant aquestes fórmules com per la incidència que tenen en el comportament dels sectors social, comunitari i empresarial.

A l'Ajuntament de Barcelona es disposava d'un plec general de contractació amb criteris socials i ambientals; també es va aprovar el decret d'alcaldia "Contractació pública responsable amb criteris socials i mediambientals", que va entrar en vigor el 15 de desembre de

2013, però no incorporava clàusules de gènere.

A banda d'aquesta normativa, des de l'inici del mandat actual ja s'ha treballat per tal que les subvencions de 2015 així com alguns plecs de contractació de serveis especialment sensibles incorporessin clàusules de gènere. A més, al març de 2016 es va crear la **Comissió de Contractació Pública Socialment Responsable**, que té com a objecte l'impuls de les consideracions socials i ambientals en la contractació de l'Ajuntament, i de les empreses i entitats del grup municipal. El Departament de Transversalitat de Gènere n'és membre. Aquesta Comissió elaborarà unes guies d'aplicació de la contractació pública socialment responsable segons el tipus de contracte i les seves característiques, en què les clàusules de gènere estaran molt presents.

OBJECTIUS I INDICADORS



OBJECTIUS ESPECÍFICS

Fomentar que la contractació i les concessions de l'Ajuntament proporcionin beneficis socials i promoguin l'equitat de gènere mitjançant la inclusió de clàusules de gènere de manera sistemàtica.

Impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere en les subvencions municipals.



INDICADORS

Percentatge de plecs de contractació que incloguin clàusules amb perspectiva de gènere.

Millora de l'equitat de gènere en la contractació pública.

Evolució de la puntuació mitjana en incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes subvencionats.

A7. Instruments de política laboral

DIAGNÒSTIC

La implementació de la transversalitat de gènere també requereix **una revisió i millora de la política laboral interna de l'Ajuntament de Barcelona**. Això es fa a través dels plans d'igualtat interns, i de la prevenció, detecció i protecció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Actualment, té vigència el **II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Barcelona (2015-2019)**, que haurà de desplegar set objectius al llarg dels propers tres anys, com són, entre d'altres, la representació equilibrada de dones i homes en els llocs de decisió, una política retributiva justa en termes de gènere, la política de conciliació de la vida laboral i personal i la garantia d'entorns de treball segurs i saludables per a dones i homes.

Cal tenir en compte que l'Ajuntament de Barcelona és una organització complexa que integra organismes autònoms i diferents empreses municipals. Si bé la majoria dels primers s'adhereixen al II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Barcelona, s'ha detectat que no totes les empreses amb personalitat jurídica pròpia i diferent de

la de la corporació tenen un pla d'igualtat propi. Per tant, **esdevé necessari garantir que totes tinguin plans d'igualtat en vigor i comissions o persones referents en igualtat**.

Pel que fa a les **mesures específiques de prevenció, detecció i protecció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe**, l'Ajuntament i diversos organismes autònoms⁸ disposen des de l'any 2007 d'un protocol per a la prevenció, detecció i actuació amb relació als casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball. Aquest protocol es va revisar el 2013 i es troba en un nou procés de revisió. Tot i això, la diagnosi del II Pla detectava algunes mancances a les quals cal donar resposta de forma urgent:

- Desconeixement generalitzat de l'existència o el funcionament del protocol per part de la plantilla.
- Fins a finals de 2015, inexistència de denúncies i casos registrats. Com a dada de referència, a l'Estat espanyol un 14,9 % de les dones treballadores, aproximadament, han patit alguna situació d'assetjament sexual a la feina en el darrer any (Gil Ruiz, 2013)

8. L'Ajuntament de Barcelona, com a Servei de Prevenció Mancomunat a partir del seu protocol, dona cobertura als districtes, sectors i instituts municipals següents: Institut Municipal d'Habitatge, Institut Municipal de Mercats de Barcelona, Institut Municipal de Persones amb Discapacitat, Institut Municipal de Cultura de Barcelona, Institut Municipal del Paisatge Urbà i Qualitat de Vida, Institut Barcelona Esports i Institut Municipal d'Urbanisme.

OBJECTIUS I INDICADORS



OBJECTIUS ESPECÍFICS

Garantir l'aplicació de la perspectiva de gènere en la política laboral de tot l'Ajuntament mitjançant els plans d'igualtat interns.

Oferir eines de prevenció, detecció i protecció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.



INDICADORS

Indicadors de seguiment i avaluació propis del II PIODH.

Percentatge de plans d'igualtat en les empreses municipals i organismes autònoms (registrats per l'Ajuntament de Barcelona).

Percentatge de protocols de prevenció de l'assetjament en les empreses municipals i organismes autònoms (registrats per l'Ajuntament de Barcelona).

Nivell de satisfacció de les persones que s'han trobat en situacions d'assetjament en els casos en què el protocol s'ha activat.

A8. Igualtat en premis i distincions

DIAGNÒSTIC



Els **premis i les distincions públiques** són mecanismes de **reconeixement** i, moltes vegades, també de **distribució** de recursos econòmics. És essencial que tant la definició de l'objecte del premi o la distinció (bases) com els criteris de concessió i el procés de decisió —incloent-hi la composició del jurat— tinguin en compte **criteris de gènere**.

Actualment, l'Ajuntament atorga 39 premis i 3 tipus de distincions: la Medalla d'Or de la Ciutat, la Medalla d'Or per mèrits concrets i les medalles d'Honor. Pel que fa a les distincions, l'absència de dones és molt significativa. En aquest sentit, tant la Medalla d'Or de la Ciutat, com la Medalla d'Or per mèrits culturals, científics, cívics o es-

portius no s'han concedit a cap dona en els darrers tres anys. Només en les medalles d'Honor s'observa una presència escassa de dones, que s'atribueix al fet que aquestes distincions, d'àmbit de districte, reconeixen més les aportacions barrials, de la vida quotidiana de la ciutat.

Pel que fa als premis, la seva diversitat és molt elevada, ja sigui pel tema al qual s'orienten o per la instància municipal que els promou, i encara resta pendent revisar-ne les bases generals així com desenvolupar-ne una proposta per tal que tant el contingut com els processos de treball per a la seva concessió incorporin la perspectiva de gènere.

OBJECTIUS I INDICADORS

 OBJECTIUS ESPECÍFICS	 INDICADORS
Promoure que els premis i les distincions públiques, com a mecanismes de reconeixement i de distribució de recursos econòmics, tinguin en compte criteris d'igualtat de gènere.	Percentatge de premis que tinguin en compte criteris d'igualtat de gènere.
	Percentatge de dones que rebin premis.
	Percentatge de dones en els jurats dels premis que atorga l'Ajuntament.
	Percentatge de distincions públiques que tinguin en compte criteris d'igualtat de gènere.
	Percentatge de dones que rebin distincions públiques.
	Percentatge de dones en els diferents jurats de les distincions que atorga l'Ajuntament de Barcelona.

A9. Comunicació inclusiva

DIAGNÒSTIC

El desenvolupament de la transversalitat de gènere implica, com a requisit fonamental, la **incorporació d'una comunicació que visualitzi i reconegui per igual les dones i els homes dintre i fora de l'Ajuntament**. Per aconseguir-ho, és necessari promoure i garantir l'ús del llenguatge, d'imatges i de contingut inclusivament des de la perspectiva de gènere tant en les comunicacions internes com externes. Però també l'estratègia de comunicació externa de l'Ajuntament —les publicacions, la comunicació digital, la publicitat i la comunicació mitjançant les xarxes socials i Internet— és un instrument de canvi cultural significatiu.

En aquest àmbit, “els informes” permeten detectar que, en general, **l'acord sobre la conveniència de fer un ús del llenguatge no sexista està bastant estès** en el conjunt de l'organització municipal. Amb tot, això no es tradueix automàticament en el contingut dels documents, en els quals sovint **apareixen formes sexistes** o excloents des de

la perspectiva de gènere. S'observava, doncs, que en les comunicacions internes l'ús del llenguatge era una qüestió que depenia molt de les sensibilitats personals. A més, també es van identificar diferències en els canals de comunicació. Així, en aquells en què es podia generar un relat més informatiu perquè permetien desenvolupar un contingut més extens i elaborat era més fàcil introduir-hi la perspectiva de gènere. Per contra, en altres canals (com per exemple, a la publicitat, als titulars, a les xarxes socials, etc.), on prima l'eficàcia comunicativa, era més complicat fer-ho.

El repte és, doncs, **establir i difondre** criteris, normes d'ús i recursos per a una comunicació inclusiva, **augmentar la informació i sensibilització respecte a la comunicació inclusiva** tant entre els càrrecs de gerència i direcció com entre els perfils tècnics i administratius de l'organització i **continuar oferint formació** en totes les àrees i departaments de l'Ajuntament.

OBJECTIUS I INDICADORS



OBJECTIUS ESPECÍFICS

Incloure la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament de Barcelona.



INDICADORS

Nombre de departaments/àrees que coneguin i facin servir criteris de comunicació inclusiva.

A10. Participació de dones, moviments feministes i entitats organitzades per a la igualtat de gènere

DIAGNÒSTIC

La transversalitat de gènere, com altres instruments de les polítiques públiques, pot córrer el risc de convertir-se en una eina tecnocràtica, dissenyada des de despatxos i allunyada de les necessitats de la ciutadania. No volem promoure una transversalitat de gènere sense les dones. Així mateix, l'article 18.1 de la Llei 17/2015, de 15 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que les polítiques i les actuacions dels poders públics han de fer visibles i reconèixer els grups i entitats de defensa dels drets de les dones, donar-los suport i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques públiques.

“Els informes” han detectat, però, que **les formes de participació actuals no estan responenent a les necessitats de tots els col·lectius de dones**. Els consells de dones, tal com estan concebuts i organitzats actualment, si bé han fet esforços per incorporar les dones en tota la seva diversitat sumant noves veus i noves formes de participar, i ampliant el seu abast especialment a dones joves i d'origens diversos, avui en dia encara no són representatius de totes les dones de Barcelona. També hem de prendre en consideració que **els consells de dones poden aplicar diverses perspectives a l'hora d'entendre la igualtat de gènere**, amb actuacions més

enfocades a promoure accions positives per a les dones, a fomentar la igualtat de dones i homes o a repensar els rols de gènere. Així mateix, d'una banda, part de la població assenyala que calen altres estructures participatives que s'adaptin a les noves realitats i a les noves necessitats. De l'altra, s'observa que la **participació de persones expertes en gènere en els processos de definició de polítiques públiques** depèn molt de l'àmbit en què s'estiguin desenvolupant i dels coneixements que tinguin les persones que les impulsen.

Amb l'esperit, doncs, que el **moviment feminista així com el de dones i d'altres grups de Barcelona siguin coproductors de les polítiques de la ciutat, serà del tot necessari incloure-les en l'estratègia de canvi institucional**. En aquest sentit, l'àmbit local, per la proximitat a la ciutadania, és l'espai adient per fomentar la participació ciutadana en l'elaboració de polítiques i, per tant, també per promoure la presència i la implicació de les dones. Cal que la veu de les dones, les seves demandes i propostes, arribin als llocs de decisió institucional. S'ha de donar cabuda als discursos d'igualtat de gènere que provenen del carrer i de les llars i que persegueixen, en definitiva, una societat més justa, a través de la implicació en les accions públiques locals.

OBJECTIUS I INDICADORS



OBJECTIUS ESPECÍFICS

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.



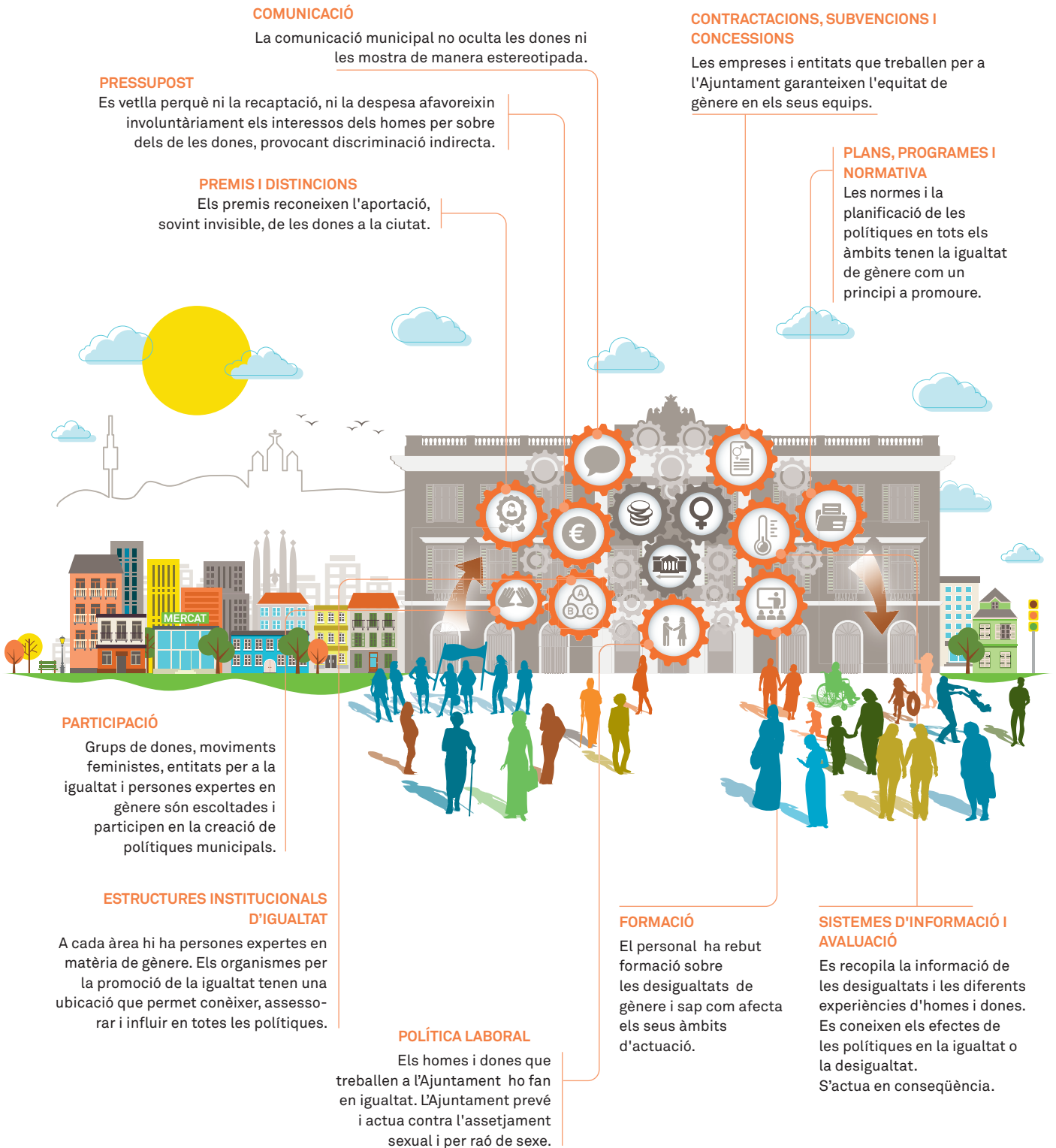
INDICADORS

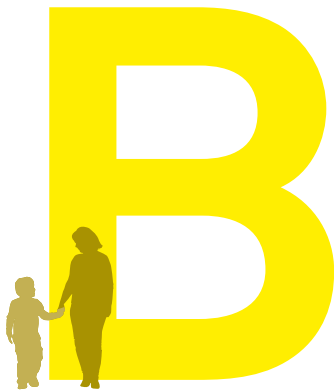
Percentatge d'òrgans participatius de l'Ajuntament de Barcelona en què les dones participen de forma paritària.

Percentatge de processos de coproducció amb participació d'entitats feministes o de dones.

L'equitat per al bon govern

Canvi institucional a l'Ajuntament de Barcelona per a la transversalitat de gènere





ECONOMIA PER A LA VIDA I ORGANITZACIÓ DELS TEMPS

L'economia per a la vida és aquella que s'orienta a **garantir les necessitats humanes per a totes les persones**. Per aconseguir-ho, es basa en la satisfacció d'aquestes necessitats, en el reconeixement de tots els treballs necessaris per a la subsistència, la reproducció i el benestar de la població, i en una vida lliure d'explotació i marginació, tot amb un equilibri dels usos del temps de les persones.

Per tant, aquesta economia per a la vida **integra el treball en el mercat formal i el treball domèstic, de cures i afectes**, entre els quals cal ressaltar que no hi ha una frontera estàtica, sinó porosa i canviant (Carrasco, 2011): són àmbits econòmics interdependents, que han estat valorats de forma desigual i jeràrquica.

Malauradament, encara falta molt per aconseguir una economia que, de veritat, estigui al servei de la vida i posi en el centre a les persones. De fet, la societat actual s'ha assentat en la divisió sexual i internacional del treball, en una economia dividida entre l'ocupació i la resta de treballs, i subordina la segona a la primera. Alhora, no hi ha responsabilitat social —ni estatal ni masculina— pel sosteniment de la vida. Aquesta responsabilitat s'ha traslladat a les llars, és a dir, s'ha feminitzat i invisibilitzat. D'aquesta manera, les dones han aportat a la societat grans dosis de treball gratuït destinat a sostenir la vida —evidentment, a un cost molt inferior al que tindria si tot aquest

treball s'hagués d'adquirir a través del mercat. Sovint, les llars també han desplaçat al mercat laboral el treball domèstic i de cures, però aquest no ha gaudit de la mateixa regulació que la resta d'ocupacions i també ha estat desenvolupat per les dones, moltes vegades migrades.

En paral·lel als treballs de cura, les dones sempre han treballat al mercat laboral, formal o informal. Però la necessitat de compatibilitzar tots aquests treballs els ha provocat sobrecàrregues, jornades dobles i triples, i una pitjor posició al mercat formal que la dels seus homòlegs masculins. Així mateix, les polítiques neoliberals sexistes han afavorit un increment de la desregulació del mercat laboral i una precarització accelerada de les condicions laborals que han agreujat tots els indicadors existents sobre la situació de les dones: taxes d'ocupació i desocupació, segregació vertical i horitzontal, bretxa salarial, assetjament sexual i per raó de sexe, desigualtats en totes les tipologies de jornada laboral amb especial sobrerrepresentació de la parcialitat i la temporalitat, o infrarepresentació en els llocs de responsabilitat i presa de decisions.

Tot això impacta en les condicions materials i de subsistència de les dones i es tradueix directament en un desequilibri molt important en els usos del temps dels homes i de les dones. El temps de les persones està regit per l'espai econòmic al qual s'ha atorgat valor: el mer-

cat laboral. Les dades de les enquestes d'usos del temps demostren que les diferències entre sexes es produeixen principalment pel que fa a les responsabilitats derivades de les tasques domèstiques, però també pel que fa a la possibilitat de gaudir de temps personal, d'oci o de dedicació a la participació política i social. Mentre que les dones dediquen 3 h 54 min al dia a tasques de llar i família, els homes n'hi dediquen 2 h 02 min. I si sumem el temps de treball remunerat i el temps de treball a la llar i a la família, trobem que els homes treballen un total de 5 h 05 min al dia de mitjana i les dones, 5 h 55 min. Això implica que la càrrega total de treball diari de les dones és 50 minuts superior a la dels homes.

Aquesta manca de coresponsabilitat en les tasques de la llar es reforça en el moment de tenir fills o filles. Alhora, les dones segueixen acollint-se a les mesures de conciliació en una proporció més elevada que els homes pel que fa a excèdències o reducció de jornada per motius familiars. **L'any 2011, a la província de Bar-**

celona 38.357 homes es van acollir al permís de paternitat i 42.468 dones, al permís de maternitat. Pel que fa al permís de maternitat, 754 dones el van compartir amb els pares dels seus fills o filles (1,74 %).

Davant tot això, cal assolir una economia que estigui al servei de les persones, avançar cap a una altra organització dels usos del temps, lluitar per un mercat laboral lliure de desigualtats, d'explotació i de discriminacions, i posar fre a la feminització de la pobresa. Amb aquest horitzó, en aquest eix es defineixen set objectius específics que es distribueixen en tres àmbits: **Ocupacions, Treball domèstic, de cures i afectes i Lluita contra la feminització de la pobresa.** El tercer àmbit se centra en un únic objectiu, fixat en l'**Estratègia contra la feminització de la pobresa i de la precarietat**, document que recull un conjunt de polítiques públiques integrals i continuades per incidir directament en tots els factors estructurals que porten les dones a ser més vulnerables a patir pobresa que els homes i que va ser presentat l'1 de juny de 2016.

B1. OCUPACIONS

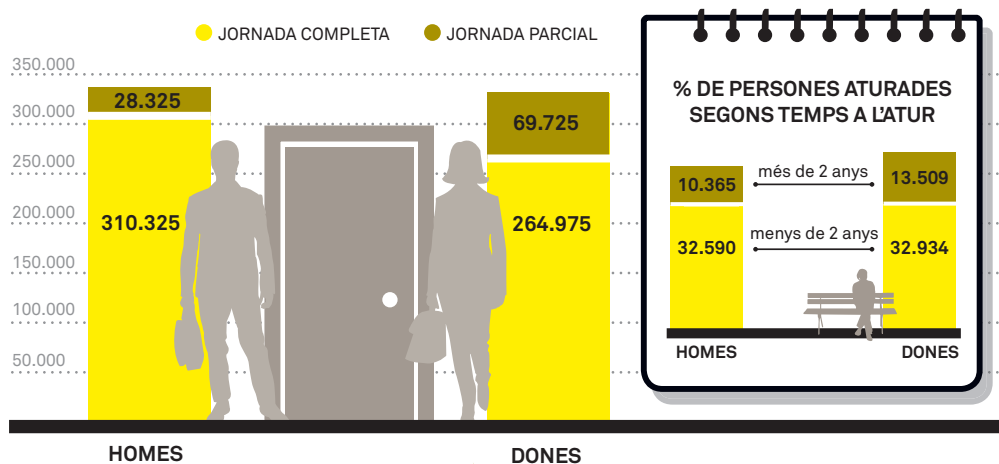
DIAGNÒSTIC

L'ocupació de qualitat és un factor clau per a l'accés als drets de ciutadania. Gràcies a la presència en el mercat de treball, les persones poden accedir a certa autonomia econòmica, així com als drets derivats del treball remunerat (prestacions d'atur i jubilació, entre d'altres). Per això, una de les esferes decisives per assolir la igualtat de gènere és la situació de les dones en l'àmbit laboral.

Malauradament, encara avui continuen existint molts obstacles per aconseguir aquesta igualtat. A causa de la manca de coresponsabilitat en els treballs domèstics i de cures, moltes dones opten per la **jornada parcial o reduïda**. A Barcelona, tal com mostra la infografia, la jornada parcial segueix sent principalment femenina.

Desigualtat en l'ocupació i l'atur

Persones ocupades segons tipus de jornada i atur registrat segons duració a Barcelona



Fons: INE, Enquesta de població activa, 2015 i Consell Econòmic i Social de Barcelona, desembre 2015.

Independentment dels nivells i qualificacions de les dones i els homes, hi ha una **segregació horitzontal i vertical**. En el sector serveis, la representació femenina a Catalunya és del 65 %⁹ i el salari mitjà per hora és de 7,9 euros, molt baix si es compara amb la resta d'activitats econòmiques. Pel que fa a la mitjana total del salari de tots els sectors, és de 10,6 euros.¹⁰ Així mateix, la manca de paritat en la presa de decisions i en els llocs de responsabilitat és una realitat en tots els sectors.

A més, les dones estan subjectes a les formes de **contractació més precàries**. Proporcionalment, a Barcelona¹¹ hi ha més homes contractats (84,3 %) de manera indefinida que dones (67,1 %). En canvi, el percentatge de dones que treballa amb contracte temporal (28,6 %) és el doble que el dels homes (14,7 %). També hi ha més dones que homes treballant sense contracte (3,6 % de dones i 0,7 % d'homes). Alhora, a la infografia es pot apreciar com les dones es troben en situació de de-

⁹ Actualment, no es disposa de dades específiques de la ciutat de Barcelona. S'està treballant per aconseguir-les. Les dades corresponents a tot Catalunya provenen de l'enquesta de població activa de l'Institut Nacional de Estadística (INE 2013).

¹⁰ INE (2013). *Enquesta anual d'estructura salarial*.

¹¹ Idescat i IERMB (2011). *Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya*.

socupació de llarga durada en una proporció més elevada que els homes.

Fruit d'aquesta segregació, precarietat i d'altres factors existeix una gran **desigualtat salarial**¹² entre dones i homes. Les dones cobren un 20 % menys que els homes per la mateixa tasca¹³ i la bretxa salarial creix amb la responsabilitat i amb l'edat.

L'assetjament sexual i per raó de sexe encara estan molt poc visibilitzats i continuen generant situacions d'abús de poder

vers les dones al món laboral. Totes dues formes tenen efectes molt negatius per a les víctimes, atès que incideixen tant en la salut psíquica com física, i en l'activitat i les relacions laborals al lloc de treball.

Finalment, les dones amb diversitat funcional s'enfronten a unes taxes més elevades de desocupació, ja que la taxa de desocupació a l'Estat entre les dones amb diversitat funcional era del 35,2 %, mentre que en la resta de persones era d'un 26,6 %.¹⁴

OBJECTIUS I INDICADORS

 OBJECTIUS ESPECÍFICS	 INDICADORS
Promoure una ocupació sense desigualtats de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> Increment de les insercions i permanència al cap d'un any de les dones que han participat en programes ocupacionals a Barcelona Activa. Millora de les característiques de l'ocupació de les dones a la ciutat de Barcelona. Reducció de la bretxa salarial entre dones i homes a la ciutat.
Donar suport a l'emprenedoria i a les oportunitats formatives i laborals de les dones.	<ul style="list-style-type: none"> Evolució del nombre de cooperatives de dones donades d'alta a la ciutat. Supervivència de les cooperatives de dones donades d'alta al cap de dos anys. Taxa d'ocupació de les dones a Barcelona.
Promoure empreses responsables amb la igualtat de gènere i la coresponsabilitat.	<ul style="list-style-type: none"> Creació d'un segell de qualitat per a les empreses que ofereixin ocupacions dignes, igualitàries i de qualitat. Nombre d'empreses a les quals s'atorga el segell anualment.
Donar visibilitat i enfortir el rol de les dones empresàries i de les seves xarxes.	<ul style="list-style-type: none"> Augment de la participació en xarxes de dones empresàries a la ciutat. Supervivència d'empreses liderades per dones que han rebut el suport de l'Ajuntament de Barcelona durant dos anys. Reducció de la bretxa de gènere en llocs de decisió d'empreses contractades per l'Ajuntament.

¹² D'acord amb l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats de l'Estat, hi ha discriminació salarial directa i indirecta. La discriminació salarial directa es la discriminació salarial mitjana que suporten les dones. La discriminació salarial indirecta es constitueix a través de les característiques personals, laborals i d'empresa que generen la discriminació salarial de les dones. Per a més informació, vegeu: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>

¹³ Idescat (2013). Bretxa salarial entre homes i dones.

¹⁴ Dades de l'Observari Estatal de la Discapacitat per al 2014.

B2. Treball domèstic, de cures i afectes

DIAGNÒSTIC

Quan parlem de **treball domèstic, de cures i afectes** ens referim a activitats fonamentals de sosteniment, benestar i reproducció de la vida, i també de producció d'elements essencials per al seu manteniment (àpats, roba, estris...). Són treballs quotidians, sense els quals la vida no podria existir. **Aquest conjunt de tasques ha estat realitzat tradicionalment per les dones**, quasi en solitari, i no s'ha valorat socialment ni econòmicament. En l'actualitat, si bé els homes cada cop participen més en les tasques de la llar, ara com ara encara ho fan en unes proporcions molt inferiors a les dones. Concretament, dediquen gairebé dues hores menys als treballs de la llar i de cures que les dones.

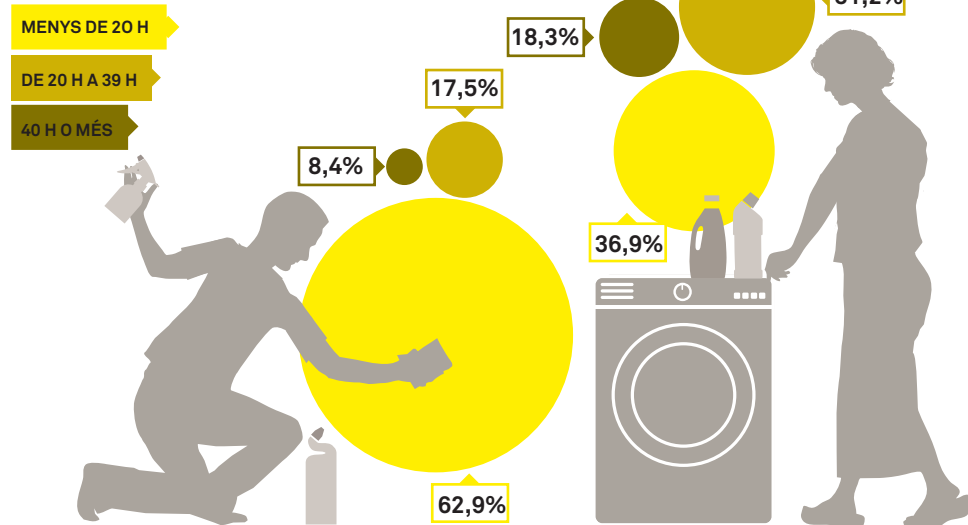
Tot i el paper destacat de les dones en aquests treballs a les seves pròpies

llars, moltes llars els externalitzen, i fruit d'això s'han produït en les darreres dècades les cadenes globals de cures. El treball domèstic i de cures externalitzat **és dut a terme principalment per dones, normalment migrades**, i moltes vegades en condicions de precarietat. A la vegada, aquestes dones migrades han deixat en el país d'origen els familiars dependents, sovint també a càrrec d'altres dones.

Davant aquesta realitat, les administracions quasi no s'han fet càrrec de la provisió de serveis de cura en èpoques de bonança econòmica. I actualment, amb les retallades en sanitat, en educació, en dependència o en assistència a la vulnerabilitat, es transfereixen de nou cap a les llars part dels pocs serveis assumits.

Desigual dedicació als treballs de la llar

Hores setmanals dedicades a tasques de la llar* a Barcelona



Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població, 2011.

*Població de 16 anys o més

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 i els seus membres respectius (en coresponsabilitat entre dones i homes), les comunitats, les administracions públiques i les empreses. Alhora, **cal promoure el reconeixement social de la seva centralitat en la vida col·lectiva**.

OBJECTIUS I INDICADORS



OBJECTIUS ESPECÍFICS

Promoure un imaginari nou sobre la importància d'una provisió de cures més equitativa.

Promoure una reorganització i redistribució del temps per fer-la més equitativa.

Augmentar els recursos públics de provisió de cures i fomentar la coresponsabilitat dels diferents agents implicats (llars, comunitat, organitzacions públiques i privades, i Administració pública).



INDICADORS

Millora de la valoració de la ciutadania sobre la importància de la cura.

Millora del repartiment del temps entre dones i homes.

Percentatge i quantitat dels recursos municipals destinats als serveis de cura.

B3. Lluita contra la feminització de la pobresa i de la precarietat

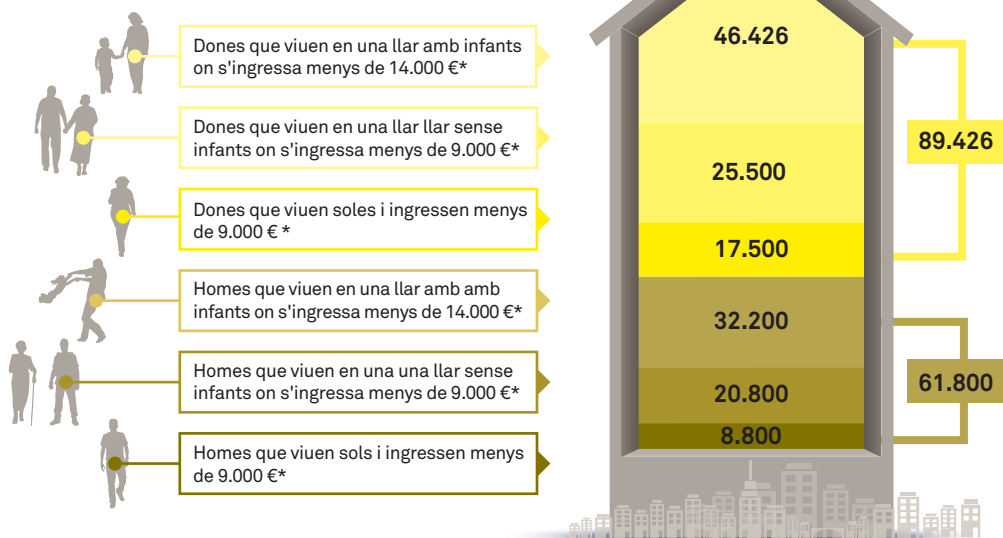
DIAGNÒSTIC

Barcelona no és una ciutat lliure de pobresa: més d'un quart de la població, concretament el 28 %, es troba en risc de pobresa. Del total de la població en aquesta situació a la ciutat, el 55 % són dones i el 45 % homes. Si mirem homes i dones per separat, veiem que les dones tenen una taxa de risc de pobresa superior a la dels homes:

la taxa AROPE¹⁵ sobre persones en situació de risc de pobresa a Barcelona és del 28,4 % entre les dones i del 27 % entre els homes. **Les situacions d'exclusió i de privació material no afecten igual els homes que les dones, i, en conseqüència, les polítiques de lluita contra la pobresa i la precarietat han d'oferir respostes diferenciades.**

Feminització de la pobresa

Persones que viuen en llars amb baixos recursos a Barcelona



Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població, 2011.

* Ingressos nets anuals

La mitjana d'ingressos de les dones per rendes del treball és un 18 % inferior a la dels homes. La desocupació afecta greument les dones, especialment quan és sostinguda en el temps. Cal tenir en compte també que les dones ocupades presenten un risc de pobresa més alt que el dels homes (un 14 % enfront d'un 11,6 %). És a dir, l'accés al mercat de treball és part de la solució per fer front als elements de la feminització de la pobresa, però, a la vegada, no és garantia de sortida de la po-

bresa i cal millorar les condicions laborals perquè sigui un remei efectiu.

A més del mercat de treball, el sistema públic de prestacions o transferències socials és l'altra gran font d'ingressos. Les transferències socials representen l'ingrés principal per al 27 % de les dones i per al 26 % dels homes. Per contra, trobem un 21 % de dones que no tenen cap ingrés, enfront del 16 % dels homes.

A més, **els eixos de desigualtat habituals**

¹⁵ La taxa AROPE és un indicador europeu que recull la proporció de població que es troba en situació de risc de pobresa, en situació de privació material greu, o que viu en llars amb escassa vida laboral.

—edat, origen, classe, identitat i orientació sexual, etc.— generen **experiències particulars de risc de pobresa**. Així, la manca de permís de treball i de certificació d'estudis i la transsexualitat exclouen les dones del mercat laboral formal. Les dones grans, per la seva banda, fruit d'una trajectòria laboral intermitent o centrada en la llar, reben pensions contributives en un 38 % menys dels casos que els homes, i les famílies monoparentals encapçalades per dones pateixen un risc de pobresa elevadíssim, del 40 %.¹⁶

Totes aquestes situacions afecten els drets socials bàsics, com ara la salut i l'habitatge. La percepció d'un estat de salut regular, dolent o molt dolent és del 26 % en les dones, i només del 16 % en els homes. Alhora, l'empitjorament de la salut pot ser la conseqüència directa de no tenir ingressos. D'altra banda, l'habitatge és una de les despeses principals per a bona part de la població. Quan

es renuncia a la llar, abans s'han hagut d'afrontar altres situacions de pobresa, com l'energètica o l'alimentària i la precarització de les condicions de cohabitació. L'any 2015 el 61 % d'habitatges assignats per emergència social va ser destinat a dones.

Finalment, el diagnòstic realitzat en el marc de l'elaboració de *l'Estratègia contra la feminització de la pobresa i la precarietat* mostra que la resposta a les situacions de major vulnerabilitat que es dóna des dels serveis socials és insuficient, a causa de la saturació que tenen, la fragmentació de l'atenció, la dificultat d'accés als recursos i, a més a més, el fet que moltes dones no hi recorren per por a l'estigma. Per tant, calen canvis urgents en el sistema d'atenció dels serveis socials i s'han d'impulsar polítiques que facin front a les causes de la pobresa, apuntant cap a les formes en què es produeixen els privilegis.

OBJECTIUS I INDICADORS



OBJECTIUS ESPECÍFICS

Reduir la feminització de la pobresa i la precarietat a mitjà i llarg termini.



INDICADORS

Grau de compliment de *l'Estratègia contra la feminització de la pobresa i la precarietat a Barcelona (2016-2024)*.

Indicadors propis de *l'Estratègia contra la feminització de la pobresa i la precarietat a Barcelona (2016-2024)*.



CIUTAT DE DRETS

Les ciutats han esdevingut actors internacionals en la promoció dels drets humans. Tal com explica l'Institut de Drets Humans de Catalunya (IDHC), la ciutat té l'habilitat de mobilitzar recursos i d'influir en el sistema, i, a la vegada, gaudeix de l'autonomia necessària per exercir les seves competències. Al mateix temps, però, la ciutat està inevitablement condicionada per les forces econòmiques transnacionals, les quals generen fenòmens sovint problemàtics, com ara la desigualtat econòmica i cultural o l'exclusió social. **L'acció pública local pot desafiar el sistema econòmic neoliberal i les estructures patriarcals a través de la promoció de la pau i la reivindicació de la ciutat com a espai de drets —culturals, participatius, de salut o d'habitatge— i, per tant, com a impulsora dels drets humans.**

De fet, des de l'any 1998 Barcelona està adherida a la **Carta europea de salvaguarda dels drets humans a la ciutat**, que parteix del **Compromís de Barcelona**, un document polític dirigit a promoure el respecte, la protecció i la garantia dels drets humans en l'àmbit local. El que es consideren drets de les persones és el producte d'un consens que, com a tal, està sotmès a un procés constant de reconstrucció. El mateix concepte de "drets humans" va romandre cec al gènere fins que en la **Declaració i Programa d'Acció de Viena de la Conferència Mundial de Drets Humans de les Nacions Unides** (1993) es van incloure, per fi, de manera indiscutible, els drets de les dones dins

d'aquesta categoria¹⁷. Això no significa que les dones haguessin estat formalment discriminades fins aleshores, sinó que les seves realitats, condicionants i necessitats específiques havien quedat amagades sota una visió del món centrada en les experiències masculines.

Així mateix, els drets han evolucionat des d'una concepció basada en la confrontació entre drets civils i polítics, per una banda, i entre drets econòmics, socials i culturals, per l'altra, cap a una visió que integra aquestes dues esferes en una relació d'indivisibilitat i d'interdependència mútua. **Assolir una veritable justícia de gènere requereix que els governs promouguin simultàniament polítiques de redistribució, de representació i de reconeixement de les dones.**

A partir d'aquesta perspectiva, la defensa dels drets de les dones es presenta com una tasca molt més complexa que la posada en marxa de polítiques redistributives de mercat, el simple reconeixement formal o la participació social convencional. Per garantir aquests drets, les polítiques han d'incidir sobre tots i cadascun dels aspectes econòmics, socials i culturals en què es produeixen les desigualtats, i s'han de treballar des d'una perspectiva d'equitat de gènere. Per fer-ho, aquest Pla articula l'eix estratègic **Ciutat de Drets** al voltant dels vuit àmbits següents: **Participació política, social i tecnològica**, orientat a revertir la sobrerrepresentació de la veu i les ne-

¹⁷ L'article 18 reconeix els drets humans de la dona i de la nena com a part inalienable, integrant i indivisible dels drets humans universals; i estableix com a objectius prioritaris de la comunitat internacional la plena participació de la dona, en condicions d'igualtat, en la vida política, civil, econòmica, social i cultural, així com l'eradicació de totes les formes de discriminació basades en el sexe.

cessitats dels homes per tal que les condicions de vida i les demandes específiques de les dones ocupin un lloc de centralitat en l'agenda política. **Salut, drets sexuals i reproductius**, centrat a prevenir i millorar les condicions de vida de les dones i a incidir sobre els rols de gènere que en condicionen la salut. **Coeducació**, en què es plantegen propostes per avançar cap a un model coeducatiu a la ciutat de Barcelona. **Cultura i memòria col·lectiva**, encaminat a la construcció de models no sexistes que promoguin la representació equilibrada d'homes i dones en tots els àmbits culturals, i també al foment de la memòria col·lectiva amb perspectiva de gènere per tal de recuperar i visualitzar el protagonisme de les dones al llarg de la història. L'àmbit **Ciutadania, interculturalitat i migracions**, en què es proposen mesures per incorporar una mirada interseccional que inclogui el principi d'igualtat de gènere en les polítiques de diversitat

cultural i immigració municipals. L'àmbit **Habitatge**, que aprofundeix en la inclusió de la perspectiva de gènere en els criteris que permeten garantir l'equitat de gènere pel que fa a l'accés a l'habitatge i al disseny de l'habitatge públic. L'àmbit **Vides lliures de Violències**, enfocat a combatre, prevenir i abordar les violències masclistes a la ciutat de Barcelona. Tot aquest àmbit es basa en els objectius i actuacions derivats de la mesura de govern "Millora del sistema per l'abordatge integral de les violències", de novembre de l'any 2015. L'últim àmbit d'aquest eix és el de **Justícia global i cooperació internacional**, orientat a reforçar la incorporació de la perspectiva de gènere en tots aquells projectes internacionals amb què col·labora l'Ajuntament de Barcelona, per tal d'assegurar que s'incorporin les necessitats de les dones en tots els passos que es fan en pro de la justícia global i la cooperació internacional.

C1. Participació política, social i tecnològica

DIAGNÒSTIC

La participació tant institucional com no institucional és un espai generalment practicat i copat pels homes. Assentant-se en el privilegi derivat de la divisió sexual del treball, els homes tenen una dimensió pública molt més marcada. D'aquesta manera, es contribueix a sobrerrepresentar la seva veu i les seves necessitats específiques. Derivada d'aquesta composició desigual s'ha generat una cultura masculina de la participació que invisibilitza la veu de les dones, que ja estan infrarepresentades de si mateixes als espais participatius. Així, les condicions de vida i les necessitats específiques de les dones no ocupen un lloc de centralitat en l'agenda política, sinó que han de ser inferides o bé s'han d'anar a buscar específicament.

Quan es parla de participació social i política, cal tenir en compte la possibilitat de disposar de **temps propi** per dedicar a aquesta activitat i d'incidir en la presa de decisions de les organitzacions. Com dèiem, la divisió sexual del treball repercuteix de manera clara en la possibilitat de les dones de participar en l'activitat social i política. A més dels obstacles estructurals i de funcionament dels espais polítics i socials, a l'hora de parlar de la participació de les dones també s'ha de tenir present la posició econòmica, així com els aspectes culturals i d'empoderament.

Malgrat els entrebancs, és important tenir present —i així s'ha posat de manifest en el Primer i el Segon Congrés de les Dones de Barcelona— que al llarg de la història les dones han participat en la construcció i el manteniment de la societat. No sempre s'ha donat visibilitat a les seves aportacions ni s'han volgut entendre les formes de participació pròpies de les dones com a contribucions polítiques.

Per tant, les dades¹⁸ confirmen una **diferència en els nivells de participació entre dones i homes**. Després de les eleccions de 2015, el consistori municipal es compon de 20 dones i 21 homes i té per primera vegada una alcaldessa, però no ha assolit aquesta paritat en el nivell gerencial.

Pel que fa a la **pertinença a associacions, trobem una afiliació superior d'homes que de dones**. Els sectors on la participació entre homes i dones s'equilibra són les ONG, les associacions ecologistes i els comitès de solidaritat. En la resta de sectors de participació hi ha molts més homes que dones. La **participació política i sindical** segueix estant molt masculinitzada: la participació dels homes en sindicats, associacions professionals i associacions de veïnes i veïns és el doble que la de les dones.¹⁹ A banda d'aquesta participació formal —que requereix una afiliació a l'entitat o l'organització— i que està molt masculinitzada, existeixen altres formes de participació en què les dones tenen molt més protagonisme. De fet, i tal com es pot observar a la infografia següent, les dones presenten taxes de participació superiors a les dels homes pel que fa a la implicació en activitats participatives —en genèric— i en ajudes a altres llars.

Pel que fa a l'ús de les TIC, **existeix una bretxa digital de gènere**.²⁰ No es disposa de dades corresponents a Barcelona, però en l'àmbit estatal, el 2014 hi havia una bretxa digital de gènere del 4,1 en l'ús de l'ordinador, una bretxa del 3,4 en l'ús d'Internet, del 4,4 en l'ús freqüent d'Internet i del 5,1 en les compres per Internet.²¹ Aquesta bretxa digital de gènere és un greuge per als drets de les dones en tant que limita l'accés a la informació i, de retruc, a la participació social i política. És per això que calen eines d'empoderament de les dones per garantir una participació plena i en condicions d'igualtat a les TIC.

¹⁸ CIRD (Ajuntament de Barcelona) (2014). *Informe de condicions de vida de les dones de Barcelona 2013. Auditoria de les desigualtats de gènere a la ciutat*.

¹⁹ CIRD (Ajuntament de Barcelona) (2014). *Op. Cit.*

²⁰ La bretxa digital de gènere, d'acord amb l'Institut Nacional d'Estadística, es defineix com "la diferència del percentatge d'homes i el percentatge de dones en l'ús de les TIC (ordinador, Internet, ús freqüent d'Internet, compres per Internet) expressada en punts percentuals". http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925530071&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYS-Layout¶m3=1259924822888

²¹ INE (2014). *Enquesta sobre equipament i ús de tecnologies de la informació i la comunicació a les llars*.

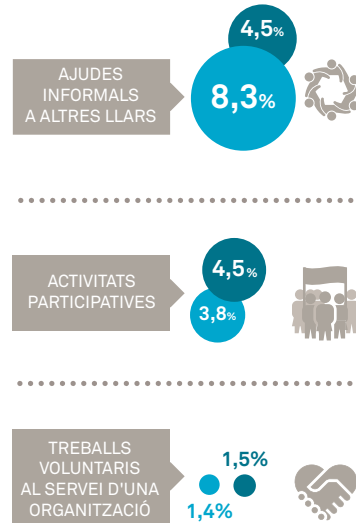
Diferents maneres de viure la participació

● DONES ● HOMES

Membres d'associacions a Barcelona



Realització d'activitats voluntàries i participatives a Catalunya



Font: Ajuntament de Barcelona, Enquesta de condicions de vida de les dones a Barcelona, 2011.

Font: Idescat, Enquesta de l'ús del temps, 2010-2011.

OBJECTIUS I INDICADORS



OBJECTIUS ESPECÍFICS

Conèixer i reconèixer la realitat participativa política, social i tecnològica de les dones a Barcelona.

Potenciar la participació social, política i tecnològica atenent a la diversitat.

Garantir l'accés i la qualitat de la participació de les dones a les institucions locals.



INDICADORS

Millora del coneixement de la realitat participativa política, social i tecnològica de les dones a Barcelona.

Percentatge de dones, moviments feministes o entitats que participen en els espais institucionals, socials i tecnològics.

Percentatge d'òrgans participatius de l'Ajuntament de Barcelona en què les dones participen de forma paritària.

Percentatge de consells municipals en què participen les representants del Consell de Dones de Barcelona.

Nombre de recursos activats per a la conciliació i l'eliminació dels elements o processos que allunyen les dones de la participació.

C2. Salut, drets sexuals i reproductius

DIAGNÒSTIC

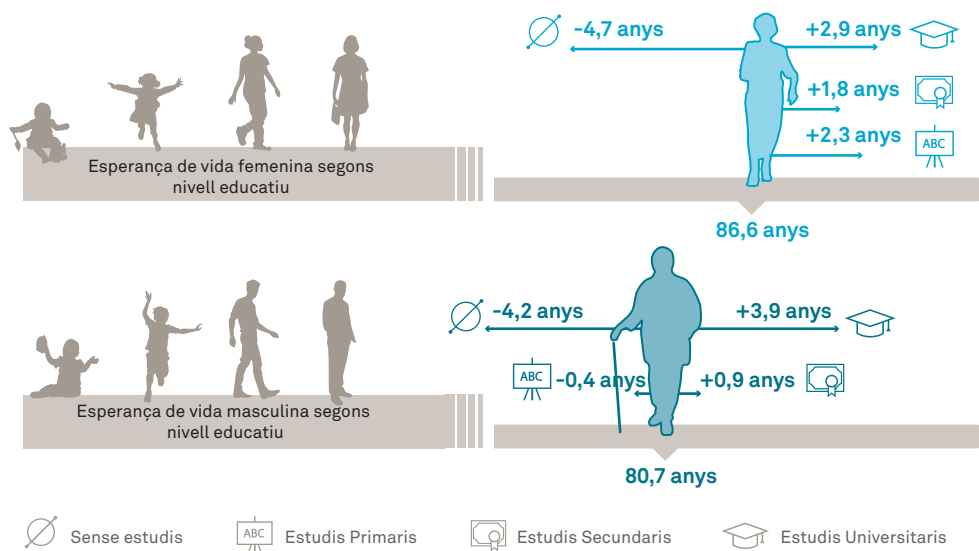
A Barcelona les dones tenen una esperança de vida superior a la dels homes. Hi ha, a més, una relació entre el nivell de renda disponible i l'esperança de vida, així com, encara que més subtil,

entre la renda disponible i la diferència quant a esperança de vida entre dones i homes. També existeix una relació molt evident entre el nivell formatiu de les persones i la seva esperança de vida.

Esperança de vida, gènere i desigualtats

● DONES ● HOMES

Esperança de vida segons sexe i diferència de l'esperança de vida mitjana segons nivell educatiu a Barcelona



Sense estudis
 Estudis Primaris
 Estudis Secundaris
 Estudis Universitaris

Font: Agència de Salut Pública de Barcelona, "La salut a Barcelona", 2014 (dades de 2013)

La taxa de mortalitat de les dones és inferior a la dels homes. La principal causa de mortalitat prematura és el càncer de mama, seguit dels de pulmó i de còlon. Pel que fa a la morbiditat (freqüència d'emmalaltir), les dones presenten una taxa més elevada i són més propenses a patir malestans crònics o de llarga durada, que acostumen a estar fortament condicionats per aspectes ambientals. És a dir, són malestans que, com l'esgotament o la depressió, amb molta freqüència vénen desencadenats o es veuen agreujats per un component associat al rol social.

Un factor determinant per a la percepció de la pròpia salut és la classe social. *L'Enquesta de salut de Barcelona (2011)*²² revela dues informacions clau: la primera és que **les persones de classe desafavorida tenen pitjor valoració de la seva salut**. La segona és que, sistemàticament **en totes les classes socials, les dones valoren pitjor la seva salut que els homes**.

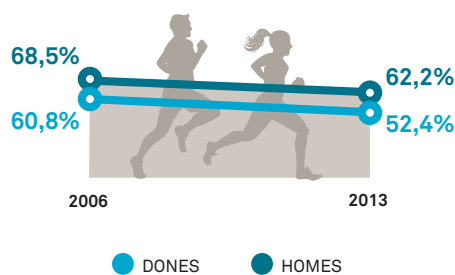
En els darrers anys ha augmentat el nombre de persones ateses en centres de salut mental, un àmbit en què també s'observen aspectes diferencials des del punt

de vista del gènere. **Les dones tenen un risc de patiment psicològic molt superior al dels homes**, una diferència que s'accentua a mesura que avancen amb l'edat.

Pel que fa als **drets sexuals i reproductius**, hi ha un repunt notable del nombre d'interrupcions voluntàries de l'embaràs (IVE) practicades l'any 2013, després d'un descens continuat des del 2009. L'edat en la qual més dones opten per sotmetre's a aquesta intervenció ha augmentat progressivament, i se situa, per primer cop a partir del 2012, en la franja dels 30 als 34 anys. Actualment, hem de tenir en compte que la darrera reforma de l'avortament a l'Estat espanyol no permet a les dones de 16 a 18 anys avortar sense el consentiment dels seus tutors legals, la qual cosa posa part d'aquestes noies joves en situació de risc.

Menys pràctica esportiva i més diferència de gènere

Evolució del percentatge de persones de 15 a 74 anys que practiquen activitats físicoesportives



Font: Enquesta d'hàbits esportius a Barcelona, 2013.

Els homes representen la majoria de les persones infectades per malalties de transmissió sexual, i el col·lectiu d'homes homosexuals és el més afectat. Aquesta qüestió pot estar relacionada amb la socialització diferencial de gènere, ja que mentre que les dones són educades amb freqüència en la por i la prudència, els homes ho són en l'atreviment i el risc.

L'Estudi d'hàbits esportius escolars a Barcelona 2013, de l'Institut Barcelona Esports (IBE), posa de manifest que **la pràctica esportiva segueix sent més freqüent entre els nois**. Aquesta diferència s'accentua pel que fa a la participació en els jocs esportius escolars, en què les noies representen poc més d'un terç de les persones participants. Aquesta major pràctica de l'esport per part dels homes és extensible a totes les edats. A la infografia es pot veure com els homes segueixen mostrant taxes de participació més altes que les dones pel que fa a la pràctica d'activitats físicoesportives.

Fora de l'entorn escolar es produeix una **segregació** molt clara entre activitats gairebé exclusivament masculines i d'altres gairebé exclusivament femenines. Tot i així, són més les dones que participen en activitats tradicionalment masculines que els homes que ho fan en esports tradicionalment femenins. Això, sumat a una oferta d'activitats en què predominen les de caire masculí, significa que els homes participen majoritàriament en espais amb normes, comportaments, relacions i valors socialment associats a la masculinitat, mentre que les dones ho fan, en la majoria dels casos, en entorns paritaris.

OBJECTIUS I INDICADORS



OBJECTIUS ESPECÍFICS

Millorar la qualitat de vida i la salut de les dones.




INDICADORS

Salut autopercebuda per les dones.

Nombre de dones ateses en serveis de salut especialitzada.

OBJECTIUS I INDICADORS (continuació)

 OBJECTIUS ESPECÍFICS	 INDICADORS
<p>Promoure la salut sexual i reproductiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Percentatge de joves que han rebut formació sobre salut sexual i reproductiva. ▶ Nombre de dones ateses en serveis de salut sexual i reproductiva. ▶ Nivell de satisfacció amb els serveis de reproducció assistida per part de les dones usuàries. ▶ Reducció de la demanda de disfòria de gènere en els centres de salut pública a les persones que fan un procés de trànsit de gènere. ▶ Nombre d'objectius assolits de la Mesura de Salut Sexual i Reproductiva
<p>Combatre els rols de gènere que condicionen la salut de les dones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Estat de salut autopercebut per les dones segons es disposi d'una xarxa coresponsable.
<p>Promoure la participació i la visibilització de les dones a l'esport.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Percentatge de nois i noies que consideren que tots els esports són neutres. ▶ Nombre de nois que participen en esports feminitzats.

C3. Coeducació

DIAGNÒSTIC

Actualment no hi ha dades sobre la implementació de la coeducació als centres educatius, que segueix depenent de voluntats i motivacions individuals per part

del professorat i els centres escolars. En l'àmbit municipal s'han desenvolupat algunes proves pilot a l'educació infantil i primària.

Cap a la coeducació



Font: elaboració pròpia

Pel que fa als **nivells d'educació**, veiem que ha augmentat el nivell d'assoliment educatiu de la ciutadania, ha disminuït la població sense estudis i s'ha incrementat la població amb estudis superiors. **Les dones són el grup majoritari en els extrems dels nivells educatius** (població sense estudis i població amb estudis superiors).

Tot i així, el nivell més alt de formació universitària entre les dones no es correspon amb la seva posició en el mercat de treball. **Les dones presenten xifres d'atur més altes que els homes en les franges superiors de formació**, mentre que els homes presenten més atur que les dones en nivells formatius més baixos.

Per contra, absentisme, abandonament i fracàs escolar són realitats relacionades amb els valors proposats per la masculinitat hegemònica. A Barcelona hi ha un 22 % d'abandonament prematur dels estudis. I aquest es produeix en especial amb l'entrada a l'ESO, en què anualment es perden al voltant de 25.000 estudiants (gairebé una tercera part) i durant l'ESO, en què se'n perden al voltant de 900. Si mirem les diferències de gènere, trobem que:



- A l'ESO hi ha unes 2.000 noies menys que nois anualment.
- A Batxillerat hi ha unes 1.000 noies més que nois anualment.
- Pel que fa als estudis superiors, les noies els finalitzen en una proporció

més elevada que els nois (el 52,4 % enfront del 41,7 %).

Finalment, cal tenir present que per promoure una educació basada en la igualtat i la no discriminació, tan importants són els valors que es transmeten en l'educació formal com els valors i models que es promouen des d'altres agents educatius, entre els quals destaca la

família. Per tant, **resulta imprescindible treballar la coeducació de la mà de la coresponsabilitat i la conciliació**. La manca de coresponsabilitat en l'acompanyament a l'educació de fills i filles suposa una sobrecàrrega per a les dones (en relació amb els homes), perpetua models de funcionament androcèntrics i dificulta l'establiment de realitats més igualitàries.

OBJECTIUS I INDICADORS

 OBJECTIUS ESPECÍFICS	 INDICADORS
<p>Avançar cap a la implantació d'un model coeducatiu a les escoles de la ciutat.</p>	<p>Nombre de col·laboracions realitzades amb els centres educatius / percentatge en relació amb tots els centres educatius de la ciutat.</p>
<p>Reduir l'abandonament, el fracàs i l'absentisme escolar de nois i noies des d'una perspectiva interseccional.</p>	<p>Evolució de les taxes d'abandonament escolar i absentisme tenint en compte diferents variables interseccionals.</p>
<p>Lluitar contra l'assetjament escolar i les relacions abusives en l'àmbit educatiu comunitari.</p>	<p>Evolució del nombre de programes, campanyes i formacions per a la prevenció de l'assetjament escolar i relacions abusives realitzades.</p> <p>Reducció de les experiències d'assetjament escolar i relacions abusives.</p>

C4. Cultura i memòria col·lectiva

DIAGNÒSTIC

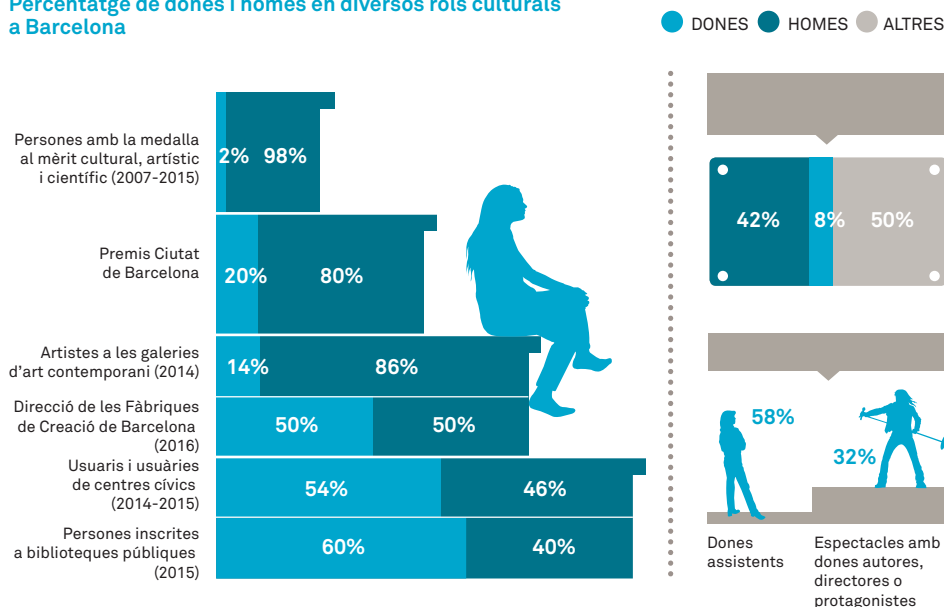
La cultura és el mecanisme a través del qual la societat plasma visions de la realitat de diverses formes (amb expressions artístiques, mitjançant les TIC o bé a través dels mitjans de comunicació), i ajuda d'aquesta manera a transformar, o per contra a reforçar, els imaginaris col·lectius.

No obstant això, des de les administracions públiques **no sempre s'ha desenvolupat una política cultural que promoguis valors igualitaris**. Sovint, la programació cultural ha respost més a una lògica de mercat que a una lògica del bé comú. Així,

la cultura s'ha conceptualitzat des de paràmetres econòmics neoliberals, tant pel que fa a la producció com a la distribució i al consum de béns i serveis culturals. De la mateixa manera, en moltes ocasions la cultura ha respost a paràmetres androcèntrics. En aquest sentit, els imaginaris que s'han després d'aquest model cultural han tendit més a reforçar els estereotips de gènere que no pas a qüestionar-los. Com mostra la infografia següent, tot i la manca de reconeixement de les dones en l'àmbit de la cultura, la participació de les dones en el consum cultural és majoritari:

Dones en la cultura: més involucrades, menys reconegudes

Percentatge de dones i homes en diversos rols culturals a Barcelona



Fonts: Institut de Cultura de Barcelona i www.iqobservatori.org



Un altre espai d'actuació dins d'aquest àmbit és el de la **memòria col·lectiva**. Per construir el present i no repetir els errors del passat cal conèixer la història. En el cas de les dones, la recuperació

de la memòria històrica és especialment important perquè, com passa en la resta d'àmbits exposats, el **paper de les dones ha estat invisibilitzat**: no es coneixen les grans dones; el seu paper en el mante-

niment de la vida al llarg dels segles ha estat menystingut i les seves aportacions sempre s'han concebut com a secundà-

ries. A la ciutat de Barcelona també cal posar-les en relleu i valorar-ne les aportacions.

OBJECTIUS I INDICADORS

 OBJECTIUS ESPECÍFICS	 INDICADORS
<p>Aprofundir en el diagnòstic sobre les desigualtats de gènere en l'àmbit cultural de la ciutat.</p>	<p>Millora del coneixement de les desigualtats de gènere en l'àmbit cultural de la ciutat.</p>
<p>Potenciar la creació de les dones i amb una perspectiva de gènere.</p>	<p>Increment de la presència de les dones i les seves creacions en la programació cultural de la ciutat.</p>
<p>Visibilitzar i reconèixer el treball i les aportacions de les dones al llarg de la història.</p>	<p>Percentatge de noms de dona en les noves incorporacions al nomenclàtor de la ciutat.</p> <p>Nombre de commemoracions, jornades, exposicions, premis i altres programacions culturals de la ciutat dedicades al reconeixement de les aportacions de les dones al llarg de la història.</p>

C5. Ciutadania, migracions i interculturalitat

DIAGNÒSTIC

La població estrangera a Barcelona representa el 16,3 % de les persones empadronades a la ciutat. Des del 2011, però, aquesta dada ha presentat un descens generalitzat i ha estat superior entre els homes (8 %) que entre les dones (3 %).²³ La situació de les dones immigrades a

Barcelona aglutina una diversitat de situacions personals, però 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 minoritàries.

Dones cap a la ciutadania plena



Hi ha factors estructurals de discriminació que s'han de tenir en compte. **Per començar, el marc legislatiu atorga drets i la condició de ciutadania a partir de les necessitats del mercat laboral i no de la llibertat de les persones per desenvolupar els seus projectes vitals.** En virtut d'aquest marc legislatiu, una part important d'aquestes dones no disposen de la documentació necessària per treballar en el mercat formal i es veuen abocades a fer-ho en el informal, moltes d'elles en el treball domèstic i de cura remunerat. Les dificultats que tenen per convalidar els estudis també redueixen les seves opcions d'accedir a feines més qualificades.

Tot i els grans obstacles i la desigualtat estructural que envolta la migració, aquesta és una experiència emprenedora que requereix iniciativa, capacitat de gestió emocional i de conflictes, etc. El projecte migratori de les dones pot suposar també un **procés d'emancipació sexual i de transformació en els rols de gènere** liderat per elles mateixes (amb incidència tant individual com en les xarxes nacionals i transnacionals), a través de l'adquisició de nous rols (proveïdora econòmica) i de la interacció amb nous contextos socials. En aquest sentit, les dones migrades són un agent clau no reconegut i invisibilitzat en l'economia global, una peça sense la qual el capitalisme globa-

litzat no es podria sostenir. A més del seu rol fonamental en les cadenes globals de cura, les remeses econòmiques que enviïn als països d'origen contribueixen significativament a les economies nacionals i sustenten les pròpies famílies transnacionals.

Més enllà dels processos migratoris, moltes dones pateixen els **prejudicis i estereotips socials** i la **manca d'una perspectiva intercultural** del funcionament social, en funció de l'origen, la cultura, la classe social i la religió, cosa que els impedeix

establir relacions reals i integradores entre totes. En aquest sentit es paradigmàtica l'exclusió i discriminació sistemàtica i històrica de la població gitana. Actualment, les **dones gitanes** són les protagonistes d'una profunda revolució en la qual reivindiquen els seus drets com a dones i com a poble. Cal un reconeixement i un suport ferm de la seva lluita com a part de la cultura i la història de Barcelona. I aquest reconeixement l'hem de fer des de relacions solidàries i igualitàries a partir d'espais de relació, de construcció conjunta i de suport als seus processos.

OBJECTIUS I INDICADORS



OBJECTIUS ESPECÍFICS

Incloure la perspectiva de gènere en el disseny i la planificació de la política intercultural i de ciutadania.

Impulsar programes socials, laborals i culturals que tinguin en compte la diversitat de les dones en funció del seu origen nacional i cultural.



INDICADORS

Percentatge de plans i serveis que inclouen la perspectiva de gènere.

Mecanismes de coordinació entre departaments i serveis que han de treballar amb mirada interseccional.

Nombre de programes i projectes impulsats.

C6. Habitatge

DIAGNÒSTIC

Segons *l'Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya 2011*, pel que fa al règim de tinença de l'habitatge hi ha un percentatge lleugerament superior de dones amb la propietat totalment pagada i, en canvi, un de lleugerament superior d'homes amb la propietat amb pagaments ajornats. Una possible explicació d'aquest fet seria que els bancs han facilitat més préstecs hipotecaris a homes que a dones i que, alhora, els homes tenen més tendència a assumir riscos; per tant, a igual salari és possible que els homes hagin contret hipoteques proporcionalment superiors a les contretes per les dones.

Trobem escasses diferències entre homes i dones tant en la **despesa mensual en habitatge** i en els **anys de permanència a l'habitatge** (tot i que la taxa de persones que viu des de sempre en el mateix habitatge, o que hi viu des d'abans de 1961, és superior entre les dones) com en els **motius per canviar d'habitatge**. En aquest darrer aspecte, destaca tanmateix que el doble d'homes que de dones **té previst canviar d'habitatge** per independitzar-se o per formar parella, mentre que la majoria de dones ho fa per millorar l'habitatge, l'entorn o el règim de tinença.

En termes **d'habitatge de protecció oficial**, les dades del Consorci de l'Habitatge de Barcelona indiquen que, respecte al total de dones sol·licitants, el 90,13 % tenen uns ingressos inferiors a 2,5 IPREM. De fet, del total de sol·licitants que s'ubiquen sota aquest llindar, el 56 % són de dones en comparació del 44 % d'homes. D'aquestes dones:

- El 50 % té entre 35 i 65 anys.
- El 54 % són soles. És a dir, es tracta

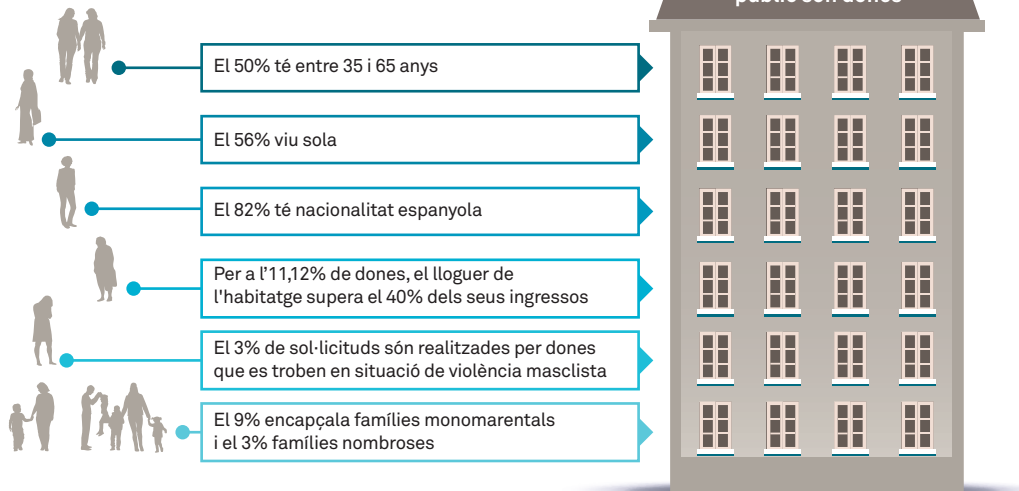
d'unitats de convivència amb no més un membre. A continuació, el 24 % pertanyen a unitats de convivència de dues persones.

- El 82 % té nacionalitat espanyola. El 95 % no té cap propietat immobiliària.
- El 79,23 % no s'ubica sota cap supòsit específic per sol·licitar un habitatge de protecció oficial. Amb tot, l'11,12 % paga un lloguer que supera el 40 % dels seus ingressos i el 2,58 % té un habitatge no accessible.
- Per districtes, Sant Martí és d'on prové el percentatge més elevat de sol·licituds (16 %), seguit de Nou Barris (14 %) i l'Eixample (13 %). Sants-Montjuïc, Horta-Guinardó i Sant Andreu se situen en l'11 %.
- El 3 % de sol·licituds són de dones que es troben en situació de violències masclista.
- El 15 % de les sol·licitants té una discapacitat que no implica mobilitat reduïda.
- El 9 % encapçala famílies monomarentals i el 3 %, famílies nombroses.

Així mateix, s'ha començat a incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de les promocions d'habitatge públic en què participa l'Ajuntament de Barcelona. Això es materialitza ampliant la concepció dels espais per tenir en compte noves formes d'unitats de convivència, introduint criteris de flexibilitat i eliminant jerarquies, a la vegada que generant espais comunitaris en els edificis. Aquestes actuacions incipients, que es duen a terme en l'àmbit de l'habitatge públic, s'espera que serveixin de bona pràctica per a la iniciativa privada.

Les sol·licitants d'habitatge públic

Característiques principals de les dones demandants d'habitatge públic que ingressen 2,5 vegades l'IPREM* o menys



* Barem oficial per a tenir dret a accedir a habitatge públic. Aquesta quantitat són 1331, 27 euros mensuals.

Font: Registre de sol·licitants d'habitatge amb protecció oficial a Barcelona, 2016.

OBJECTIUS I INDICADORS



OBJECTIUS ESPECÍFICS

Aprofundir en els criteris que permeten garantir l'equitat de gènere en l'accés a l'habitatge públic.

Promoure una millora de l'accés a l'habitatge privat explorant, si escau, noves formes d'accés.

Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny de l'habitatge públic.



INDICADORS

Percentatge de sistemes de baremació per a l'accés a l'habitatge públic que incloguin clàusules o criteris de gènere.

Evolució del percentatge de dones beneficiàries de l'habitatge públic de lloguer.

Evolució del percentatge de dones beneficiàries de lloguer social i de l'habitatge en règim cooperatiu.

Nombre d'estudis sobre situacions d'infrahabitatge des de la perspectiva de gènere.

Increment d'indicadors disponibles per mesurar la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny de l'habitatge públic.

Incorporació de la perspectiva de gènere en els criteris de nova construcció i rehabilitació d'habitatge públic.

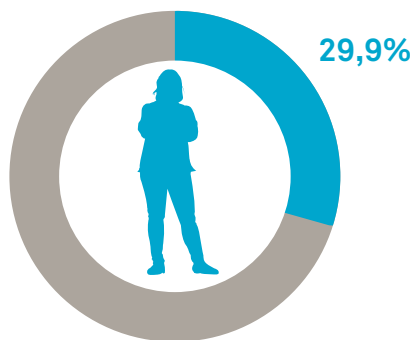
C7. Vides lliures de violències

DIAGNÒSTIC

La violència vers les dones és un problema públic i social gravíssim al qual hem de fer front amb contundència i celeritat. Els fets són esfereïdors. A la província de Barcelona, van ser assassinades set dones el 2012, una el 2013, nou el 2014 i cinc el 2015.²⁴ A Barcelona ciutat, el 2014 van ser assassinades nou dones i es van interposar un total de 4.706 denúncies per lesions als jutjats de violència sobre la dona de Barcelona, a les quals se sumen altres denúncies per delictes contra la llibertat, per trencament de mesures de protecció o contra la integritat moral. L'any 2015 es van interposar 3.774 denúncies per aquesta qüestió.

Les barcelonines, lluny de ser lliures de la violència masclista

Barcelonines que han viscut una agressió masclista greu al llarg de la seva vida



- Han viscut almenys una agressió greu
- No han viscut mai cap agressió greu

VIOLÈNCIA MASCLISTA GREU: violacions, intents de violació, tocaments sexuals amb violència física o amenaces, agressions físiques, amenaces greus (de mort o amb objectes perillosos) i altres agressions d'especial gravetat com l'assetjament psicològic sever.

Font: Enquesta de violència masclista a Barcelona, 2010.

A més, sabem per l'*Enquesta de violència masclista*²⁵ (2010) que el 29,9 % de barcelonines han patit al llarg de la seva vida una agressió masclista greu. El 16,3 % de les dones han viscut agressions masclistes al carrer, d'entre les quals un 9,3 % porta objectes de defensa (per exemple, un esprai), un 24,9 % té més por de sortir, un 29 % procura no sortir mai sola i només un 0,4 % de les dones víctimitzades havia denunciat els fets. Igualment, el 10,1 % de les barcelonines ha perdut la feina al llarg de la vida per agressions masclistes directes i, pel que fa a la violència viscuda en l'àmbit laboral, una de cada deu dones ha viscut assetjament psicològic al lloc de treball, un 4,8 % declara haver viscut assetjament sexual i un 5,3 % haver patit un acomiadament sexista.

Davant d'aquesta situació necessitem un sistema d'informació potent i estable, i més recursos d'atenció i recuperació per atendre l'augment constant de dones, fills o filles i homes que s'atansen als serveis per qüestions relacionades amb les violències masclistes. Per exemple, als PIAD s'ha passat de registrar 1.814 dones el 2012 a registrar-ne 2.943 el 2014. Només entre el gener i l'abril del 2016, els PIAD ja han atès un total de 1.365 dones, han realitzat 3.118 entrevistes a dones i han comptat amb 5.527 dones participants en els seus tallers. Pel que fa als infants atesos directament al SARA, la xifra ha augmentat de 104 menors l'any el 2012 fins a 217. Entre el gener i l'abril del 2016, són 576 els infants atesos directament o indirectament al SARA. En aquest mateix període, 732 dones hi han estat ateses de forma presencial. Calen recursos també per oferir acompanyament a les dones en els processos judicials, en especial davant de la davallada d'ordres de protecció que es va produir el 2014 (el 84,66 % van ser denegades),²⁶ i per consolidar el circuit Barcelona contra les violències masclistes.

²⁴ Segons dades de la Delegació del Govern per a la Violència de Gènere: dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona.

Font: Jutjat Degà de Barcelona. Memòria 2013

²⁵ Ajuntament de Barcelona (2011). *Enquesta de violència masclista*.

²⁶ Dades del Consell General del Poder Judicial.

També és necessari reforçar tot el sistema de prevenció per modificar les percepcions, mites creences i prejudicis, encara existents entre el jovent, que les violències envers les

dones succeeix en determinats nivells de renda, en nivells formatius baixos o entre la població estrangera. Així mateix, encara avui el 37 % troba acceptable el control de la parella.

OBJECTIUS I INDICADORS

 OBJECTIUS ESPECÍFICS	 INDICADORS
<p>Crear un sistema de recollida de dades per conèixer el fenomen a la ciutat de manera periòdica i sistemàtica.</p>	<p>Increment de les dades disponibles sobre violència masclista a Barcelona.</p>
<p>Avaluar, revisar i millorar tot el sistema de detecció, atenció i recuperació de les dones, infants i adolescents, en els quals la violència també té un impacte.</p>	<p>Increment de recursos econòmics, humans i materials destinats a l'atenció de la violència masclista.</p> <p>Millores específiques en les condicions laborals del personal dels serveis municipals d'atenció.</p> <p>Satisfacció dels i de les professionals dels mecanismes de coordinació entre serveis d'atenció a la violència masclista.</p> <p>Increment dels casos tractats.</p> <p>Grau de satisfacció amb els serveis per part de les persones usuàries.</p> <p>Augment del nombre de places d'acollida de llarga estada per a dones i fills i filles víctimes de violències masclistes.</p> <p>Nombre de dones que han patit violència masclista beneficiàries de projectes de formació ocupacional i d'inserció laboral.</p>
<p>Impulsar la política de prevenció de les violències masclistes a la ciutat.</p>	<p>Nombre d'actuacions estables implementades en els centres escolars públics i concertats, des de les escoles bressol fins a l'educació secundària i el batxillerat, en matèria de coeducació.</p> <p>Percentatge d'escoles amb programes i formacions en matèria de prevenció de les violències masclistes</p> <p>Nombre de campanyes realitzades contra les violències masclistes.</p>

C8. Justícia global i cooperació internacional

DIAGNÒSTIC

L'informe *La declaració i la plataforma d'acció de Beijing fan 20 anys*, publicat recentment per ONU Dones, constata avenços progressius en la majoria de països pel que fa a l'eliminació d'elements discriminatoris vers les dones en els marcs legals, tot i que persisteixen discriminacions greus en textos jurídics com els codis de família. Tot i així, el progrés efectiu és molt lent i presenta estancaments i retrocessos en alguns contextos. En molts indrets persisteixen greus problemes d'accés de les noies a l'educació o a les TIC i la cultura, dades de pobresa femenina altíssimes, taxes inacceptablement elevades de mortalitat materna i falta d'accés a serveis de salut sexual i reproductiva en moltes regions, així com una minsa representació en espais de decisió polítics i econòmics, i un accés desigual a la terra, l'aigua i altres recursos, tot això agreujat per les limitaci-

ons de mobilitat i la manca de poder, entre d'altres.

Així mateix, l'informe assenyalava la capacitat transformadora limitada d'uns mecanismes institucionals per al foment de la igualtat que, si bé s'han generalitzat, sovint manquen de recursos financers suficients, capacitat tècnica i voluntat política per donar prioritat a la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques governamentals.

Davant d'aquesta realitat, l'objectiu és doncs tenir una forta presència en les xarxes de ciutats del món que impulsen la lluita contra les desigualtats per tal de defensar una societat diversa, igualitària i justa no només per a Barcelona, sinó per a totes les ciutats. L'equitat de gènere no es pot assolir només de portes endins; cal actuar de manera global i en cooperació.

Cooperant per a fer ciutats menys desiguals

Principals projectes de cooperació amb perspectiva de gènere de l'Ajuntament de Barcelona



Font: Ajuntament de Barcelona.

OBJECTIUS I INDICADORS



OBJECTIUS ESPECÍFICS

Fomentar el lideratge de les dones i l'equitat de gènere en les xarxes internacionals i en la cooperació bilateral.

Avançar en els objectius de Desenvolupament Sostenible.

Reforçar la perspectiva de gènere en projectes subvencionats i en projectes amb entitats locals.



INDICADORS

Increment del nombre de dones participants en les xarxes internacionals i la cooperació bilateral.

Millora de l'intercanvi de coneixement en matèria de gènere en el marc de les xarxes internacionals i de cooperació bilateral.

Nombre d'actuacions realitzades en línia per assolir els objectius del mil·leni.

Evolució de la puntuació mitjana en incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de cooperació internacional subvencionats.



BARRIS HABITABLES I INCLUSIUS

Les ciutats no són neutres al gènere. Els **espais urbans tenen un fort biaix de gènere** tant pel que fa als usos com pel que fa a les llibertats i als drets associats. Si volem construir uns barris orientats al bé comú i que garanteixin la satisfacció de les necessitats de tota la ciutadania, cal construir entorns i contextos que promoguin els usos equilibrats entre totes les persones que hi viuen.

El problema de fons és que el dret a la ciutat i les prioritats a l'hora de definir-la s'han construït prenent com a referència el món públic i la participació al mercat laboral formal, de tal manera que no s'han tingut en compte altres necessitats i vivències que són imprescindibles per construir barris inclusius en tota la ciutat. En concret, s'ha oblidat molt sovint que, en gestionar la vida quotidiana, una part de les activitats i experiències es desenvolupen a l'espai públic. Davant això, **és necessari socialitzar i visualitzar totes les tasques que realitzen en el dia a dia homes i dones, adaptant els espais i les activitats de la ciutat.**

L'abordatge de les diverses necessitats i experiències de la ciutadania no es limita només al disseny i la promoció d'espais que fomentin el reconeixement d'aquesta gestió quotidiana de la vida: és important redissenyar la ciutat impulsant iniciatives encaminades a afavorir la presència de les dones en tots els espais públics com a forma d'empoderament. Així, cal repensar estratègies d'adequació d'es-

pais i activitats, i facilitar la utilització de l'espai públic per a activitats quotidianes, socials i de convivència.

Finalment, un dels trets que diferencien més clarament la socialització de les dones de la dels homes respecte de l'ús de l'espai públic i de les relacions personals és l'aprenentatge de nombroses estratègies d'autoprotecció exclusivament femenines. Aquestes comencen a ser interioritzades des de les primeres etapes de la vida i es fonamenten a limitar l'exposició als riscos que planteja l'espai públic: evitar sortir de nit, transitar per carrers poc il·luminats o solitaris, vestir o actuar de determinada manera, etc. Però aquestes estratègies no són innòcues, sinó que generen més sensació d'inseguretat en les dones, limiten greument la seva llibertat de moviment i condicionen les seves possibilitats d'autonomia personal. Així doncs, **un altre factor clau a l'hora d'adequar la ciutat per fer-la més inclusiva és justament el foment de la percepció de seguretat de les dones.**²⁷ Per assolir-ho, cal valorar l'adequació dels elements de l'entorn urbà als usos i les necessitats, i fomentar els elements que contribueixen a l'empoderament femení de l'espai públic.

Per tots aquest motius el Pla integra un darrer eix estratègic, anomenat Barris Habitables i Inclusius. Aquest s'orienta a **revertir les desigualtats de gènere en els espais públics de Barcelona** a través de tres àmbits: **Ecologia i l'espai urbà**, en

²⁷ Per a més informació sobre la percepció de la seguretat a l'espai públic desagregada per sexe, vegeu *La victimització a Barcelona: anàlisi des d'una perspectiva de gènere. Enquesta de victimització de Barcelona 2013* (Ajuntament de Barcelona, 2013).

què es busca adequar els elements de l'entorn urbà als usos i les necessitats quotidianes de les persones, garantir-ne un ús no discriminatori i treballar per una ciutat sostenible orientada a possibilitar que la vida continuï en una relació harmònica entre humanitat i naturalesa. **Mobilitat**, en què es persegueix l'objectiu de promoure una mobilitat que prevegi les diferents demandes específiques de les

dones en relació amb els homes en matèria d'accessibilitat, tipus de transport emprat, connexions i desplaçaments dintre la ciutat. I, finalment, l'àmbit **Prevenició i seguretat**, enteses des d'una mirada àmplia que incorpora els elements que contribueixen a l'apropiació de l'espai per part de les dones i que faciliten la percepció de la pròpia condició de ciutadania de ple dret.

D1. Ecologia i espai urbà

DIAGNÒSTIC

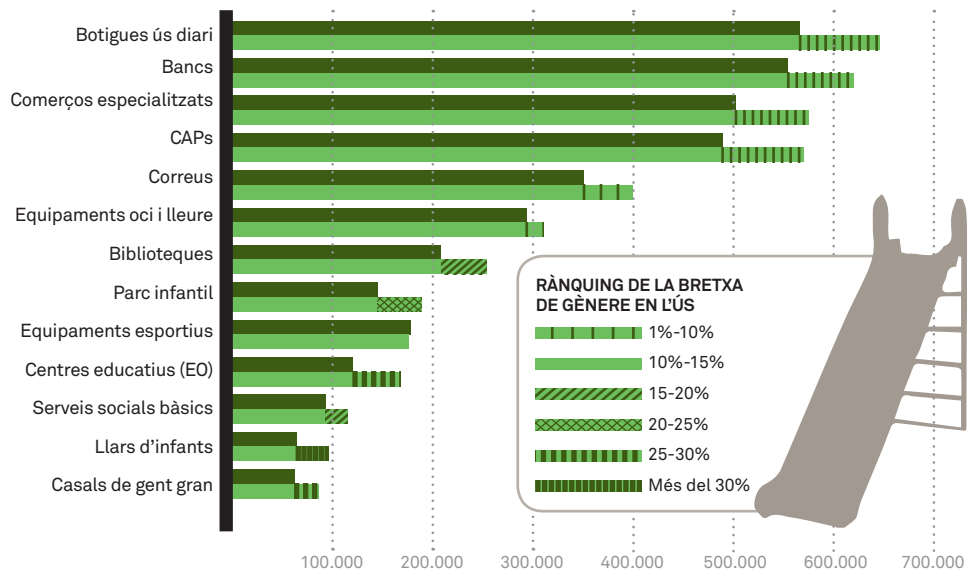
Homes i dones viuen la ciutat de manera diferencial. Per exemple, pel que fa a **l'ús dels serveis i equipaments municipals**, les dones fan un ús elevat (per sobre del 75 %) de les botigues del barri de consum diari i d'establiments especialitzats, així com dels bancs i dels centres d'assistència primària (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. **Mentre que els centres d'ensenyament obligatori, les**

llars d'infants i els parcs infantils són més utilitzats per les dones, els equipaments esportius i els equipaments d'oci i lleure són més utilitzats pels homes. Això encaixa perfectament amb els rols tradicionals de gènere que s'assignen a les dones i, a la vegada, deixa més temps per a l'oci als homes. En la valoració dels equipaments, però, no s'observen diferències significatives entre dones i homes; ambdós grups els valoren, majoritàriament, com a fàcilment accessibles.

L'ús feminitzat dels equipaments i espais municipals

Persones que utilitzen els principals equipaments i serveis a Barcelona.

● DONES ● HOMES



Font: Idescat i IERMB, Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2011.

Així mateix, segons l'*Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya 2011*, la valoració dels elements propis de l'espai públic a Barcelona (enllumenat, asfaltat, neteja del carrer, recollida d'escombraries, zones verdes, transport

públic...) és pràcticament idèntica entre homes i dones: 6,8 en una escala del 0 al 10. El que més valoren les dones de l'entorn urbà és la tranquil·litat i la bona localització, mentre que l'element valorat més negativament és la contaminació.

Més enllà dels usos de serveis i equipaments, també cal tenir en compte el paper que dones i homes poden tenir en les polítiques ecològiques de gestió de residus o de formes de consum responsable i redirigir aquestes polítiques partint dels diferents comportaments associats als tipus d'activitats que realitzem a la ciutat i a les nostres llars. D'altra banda, en

aquest apartat tractarem també la problemàtica de la gentrificació. Actualment, diversos barris de la ciutat continuen patint aquests processos, i les persones que solen ser desplaçades són en gran proporció no blanques, d'edat avançada, pobres, famílies nombroses, dones grans, famílies monomarentals i dones immigrants, entre d'altres.

OBJECTIUS I INDICADORS



OBJECTIUS ESPECÍFICS

Promocionar la sostenibilitat des d'una perspectiva de gènere.

Impulsar un model de ciutat que respongui a les necessitats i experiències de la vida quotidiana.

Abordar l'acció contra la gentrificació des d'una perspectiva de gènere.



INDICADORS

Percentatge de plans o projectes amb perspectiva de gènere.

Increment d'indicadors disponibles per mesurar l'equitat en el consum i gestió de residus.

Increment de l'equitat en el consum i la gestió de residus.

Percentatge de satisfacció de les dones en l'ús de l'espai públic.

Increment d'indicadors disponibles per mesurar la gentrificació des d'una perspectiva de gènere.

D2. Mobilitat

DIAGNÒSTIC

L'anàlisi de la mobilitat des d'una perspectiva de gènere permet veure les diferències d'hàbits i necessitats entre els homes i les dones. Tal com va mostrar *l'Anàlisi des de la perspectiva de gènere de l'Enquesta de mobilitat en dia feiner* (EMEF) (2013),²⁸ hi ha diverses diferències destacables entre els barcelonins i les barcelonines a l'hora de moure's per la ciutat.

En primer lloc, **les dones es desplacen majoritàriament per motius familiars** i en segon terme per motius ocupacionals (15,1 %), mentre que els homes es mouen sobretot per motius ocupacionals (19,5 %). Una altra pauta diferencial de mobilitat és que **les dones fan més desplaçaments interns, és a dir, dins de la ciutat de Barcelona**. En canvi, en fan menys d'externs —fora de la ciutat— que els homes. Concretament, més de la meitat de barcelonines (51,8 %) fan majoritàriament els seus desplaçaments en el districte. A continuació, trobem les dones que realitzen connexions entre districtes (39,9 %). Només una minoria de dones realitza connexió amb les corones (7,9 %). I és pràcticament inexistent el nombre de dones que realitza connexions externes (0,4 %). Per contra, els homes dediquen més temps a una mobilitat de llarga durada, més llunyana, més fixa i més pautaada. En definitiva, **les dones fan més trajectes, amb més freqüència i de més proximitat**.

En segon lloc, tal com assenyala l'EMEF, **les dones són més usuàries dels serveis de transport públic**, i per tant són més dependents de les prestacions de la xarxa de transports públics. Així, des de la perspectiva de gènere, és molt important incorporar la proximitat en els serveis públics de transport. Per contra, **existeix una diferència entre homes i dones molt significativa en l'ús dels transports privats, mitjà del qual els homes són els**

principals usuaris. Mentre l'ús del "cotxe com a conductor" és del 13,3 % entre els homes, en el cas de les dones només és del 5,3 %. Així mateix, la població masculina dobla la femenina en l'ús de la moto; el percentatge és del 9,6 % i el 4,8 %, respectivament.

Les dades també mostren que hi ha un percentatge més elevat d'homes que de dones amb carnet de conduir (el 60 % d'homes enfront del 40 % de dones), i que les dones tenen menys accés al vehicle privat que els homes.

En tercer lloc, si s'analitza la **distribució horària dels desplaçaments**, segons l'EMEF 2013 podem observar que en dia feiner hi ha a Barcelona **un volum superior de desplaçaments per part de la població femenina al llarg de tot el dia**, especialment destacable entre les 11 h i les 14 h, i entre les 16 h i les 20 h. En el cas dels homes, concentren els seus desplaçaments de 17 h a 20 h. Aquesta informació, de nou, pot estar lligada als usos del temps d'homes i dones. Els homes destinen la major part del seu temps al treball remunerat, i això es tradueix en el fet que els pics horaris dels seus desplaçaments concorden amb els d'entrada i sortida de la feina. Les dones, en canvi, combinen les responsabilitats del mercat laboral amb les tasques de cura i reproducció, i això fa que durant tot el dia presentin un volum superior de desplaçaments al dels homes.

També es detecta un **problema d'accessibilitat en clau de gènere**, i és que la majoria de dones van carregades amb molt pes (amb carros de la compra, cotxets, bosses, etc.), o bé hi ha un gran nombre de dones **amb diversitat funcional afectades per discapacitats de tipus motriu (el 40 %)**. També hem de tenir en compte que segons el Departament de Benestar i Família de la Generalitat de

²⁸ CIRD (Ajuntament de Barcelona) (2014). *Anàlisi des de la perspectiva de gènere de l'Enquesta de mobilitat en dia feiner* (2013).

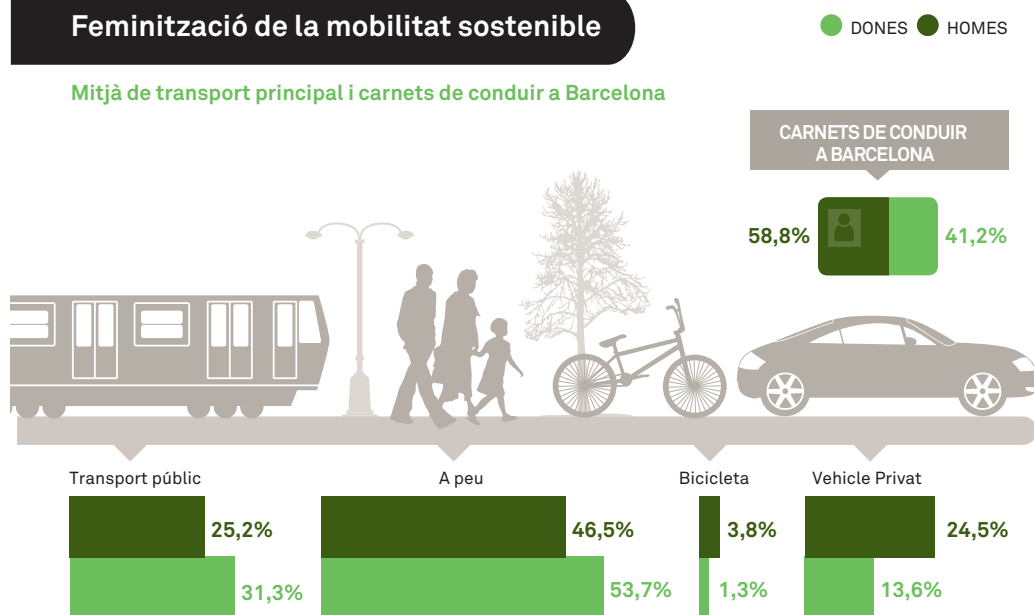
Catalunya, dins una distribució equivalent entre homes i dones, els grups d'edat avançada són els que comprenen més dones amb discapacitats de tipus físic.

Finalment, un darrer factor que cal considerar en les anàlisis de la mobilitat amb

perspectiva de gènere és la qüestió de la seguretat: **les dones tenen una percepció d'inseguretat més elevada; això condiciona la seva mobilitat i pot fins i tot arribar a limitar-la**, i a condicionar així el seu dret a gaudir de l'espai públic i de la vida social.

Feminització de la mobilitat sostenible

Mitjà de transport principal i carnets de conduir a Barcelona



Font: Idescat i IERMB, Enquesta de mobilitat en dia feiner, 2013 i Direcció General de Trànsit, 2012.

OBJECTIUS I INDICADORS



OBJECTIUS ESPECÍFICS

Incorporar la perspectiva de gènere en els instruments d'informació de les polítiques de mobilitat a la ciutat.

Incorporar la perspectiva de gènere en els instruments de planificació de les polítiques de mobilitat de la ciutat.



INDICADORS

Percentatge d'enquestes amb perspectiva de gènere.

Percentatge de plans amb perspectiva de gènere.

Percentatge de projectes clau amb perspectiva de gènere.

Percentatge d'increment de les xarxes de proximitat.

D3. Prevenció i seguretat

DIAGNÒSTIC

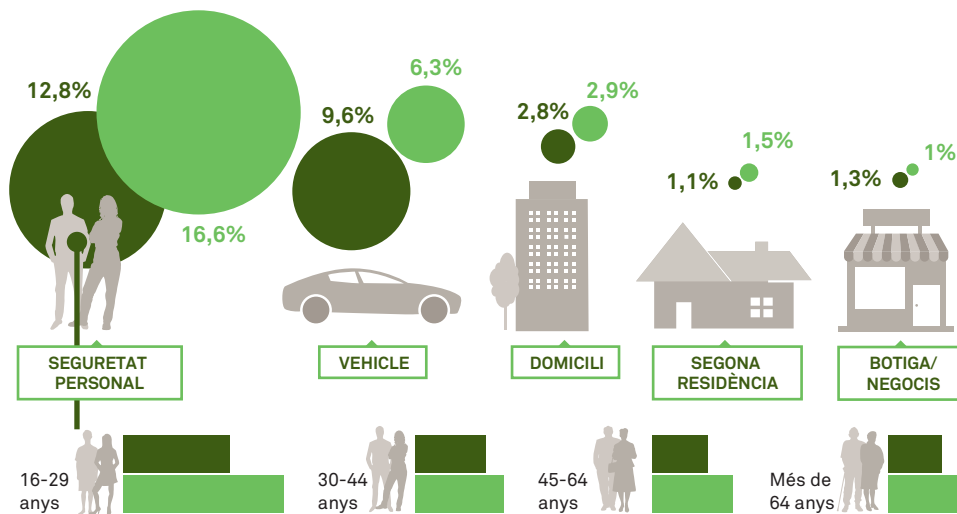
Tradicionalment, la ciutadania percep la seguretat com un bé objectiu de forma homogènia. Aquesta objectivitat, però, s'ha fixat segons paràmetres androcèntrics i etnocèntrics i, per tant, **ens trobem davant d'un escenari en què la construcció del concepte de seguretat no és neutral des de la perspectiva de gènere i la diversitat cultural.** Davant d'això, és imprescindible entendre que

homes i dones segueixen processos de socialització diferenciats, i que la neutralitat invisibilitza les necessitats de seguretat específiques de les dones. Així, partint del fet que la seguretat no és només absència de conflicte o de delictes, cal abordar-la també des del punt de vista subjectiu de les persones que viuen, es mouen, treballen i conviuen a la ciutat.

La seguretat personal, clau per a la llibertat de les dones

Percentatge de barcelonins i barcelonines que han estat víctimes de fets delictius segons àmbit

● DONES ● HOMES



Font: Ajuntament de Barcelona. Enquesta de victimització. 2015.

Justament, un dels trets que més clarament diferencien la socialització de gènere respecte de l'ús de l'espai públic és l'aprenentatge de nombroses estratègies d'autoprotecció per part de les dones: evitar sortir de nit, transitar per carrers poc il·luminats o solitaris, vestir o actuar de determinada manera, etc. Aquestes estratègies generen conseqüències en la qua-

litat de vida de les dones: comporten més sensació d'inseguretat, limiten la seva llibertat de moviment i condicionen les seves possibilitats d'autonomia personal.

Per tot això, hem de tenir en compte les diferències de gènere en matèria de victimització. De fet, a la ciutat de Barcelona, segons l'informe de victimització de 2013:

- **La incidència de delictes contra la seguretat personal**, com també en l'àmbit de victimització en la segona residència, **és més alta en les dones**.
- Els **homes pateixen més delictes contra la seguretat que impliquen un cert grau de violència**, com ara els atracaments.
- **A mesura que avança l'edat disminueix l'índex de victimització**. Tot i així, les dones són les més afectades en els extrems vitals, és a dir, la joventut i la vellesa.
- **El col·lectiu més victimitzat és el de dones joves**.
- En el cas de les dones, el cost psicològic de la victimització en l'àmbit personal és més gran com més edat

té la dona. Alhora, el cost psicològic és sempre superior per a les dones.

En conclusió, **mentre que els homes són víctimes d'agressions violentes en una proporció més elevada que les dones, les dones pateixen amb molta més freqüència ofenses i actituds intimidatòries al carrer**. La major part d'aquestes conductes no estan tipificades com a delictes, cosa que en dificulta la identificació, i es tendeix a atribuir una importància escassa a aquest tipus d'actituds. No obstant això, la normalització de l'assetjament en l'espai públic és una forma més d'exercir control social sobre les dones, que cal revertir.

OBJECTIUS I INDICADORS



OBJECTIUS ESPECÍFICS

Millorar la resposta a les violències masclistes des de les polítiques de seguretat i des de la Guàrdia Urbana de Barcelona

Millorar la percepció de la seguretat i l'empoderament de les dones a l'espai públic.



INDICADORS

Percentatge de plans o projectes que vinculin les polítiques de seguretat a temes de violències masclistes.

Percentatge de percepció de la seguretat per part de les dones en l'ús de l'espai públic.



**GOVERNANÇA
DEL PLA**

La governança del **Pla per la Justícia de Gènere** (2016-2020) incorpora mecanismes de

gestió tant per a la implementació del Pla com per al seu seguiment i avaluació.

Implementació

Durant la implementació del Pla es treballarà per establir una coordinació entre tots els agents del consistori responsables d'implementar les actuacions acordades per assolir els objectius del Pla. En tot aquest període, des del Departament de Transversalitat i el CIRD es dinamitzaran els espais de coordinació i diàleg interdepartamentals existents i s'assessorarà les àrees, departaments i organismes implicats en el Pla en tot el que sigui

necessari per implementar amb èxit les actuacions fixades.

Pel que fa a la concreció de les actuacions que es duran a terme en els quatre anys i mig de durada del Pla, primer s'han definit les actuacions que cal realitzar en un programa de treball per a 2016 i 2017. Les actuacions que cal desenvolupar per al període següent es definiran i acordaran a finals de 2017.

Seguiment i avaluació

El Pla disposarà d'un **sistema de seguiment** continuat que permetrà valorar-ne anualment el grau d'execució. En concret, el **Departament de Transversalitat de Gènere** s'encarregarà d'aquestes tasques i en farà el seguiment a través d'una fitxa de validació de les actuacions mitjançant una aplicació informàtica específica per al **Pla per a la Justícia de Gènere**. La persona responsable de cada actuació introduirà la informació, que inclourà un conjunt d'indicadors de gestió i de resultat. Un cop l'any es recolliran les dades de seguiment de les actuacions i s'elaborarà un informe. Així mateix, es portarà a terme una sessió de la Taula **Tècnica de Seguiment i Devolució** amb les àrees implicades en la implementació del Pla, amb una periodicitat mínima anual. En aquestes sessions es convidaran els deu districtes de la ciutat.

A banda de la Taula Tècnica, es farà un **seguiment polític** del Pla amb totes les regidories, tinències i districtes. Així mateix, la **Regidoria de Feminismes i LGTBI** promourà el diàleg constant amb els moviments i les entitats feministes i de dones a l'entorn de la implementació d'aquest Pla i farà un retorn dels avenços assolits en el Consell de Dones de la Ciutat i en les comissions que

siguin pertinents. A més, el **Consell de Dones de Barcelona** ha creat un grup de treball permanent sobre transversalitat de gènere que, entre d'altres, treballarà per a la implicació dels grups feministes de la ciutat en la gestió i el seguiment del Pla.

El sistema d'avaluació farà servir, d'una banda, els indicadors establerts per a cada un dels objectius específics del Pla. La majoria d'aquests indicadors són d'impacte, perquè volem mesurar l'assoliment dels objectius que fixa el Pla, i assenyalar els canvis socials i en les relacions de gènere que esperem aconseguir. De l'altra, emprarà els indicadors de gestió i de resultats de les actuacions.

Més enllà del seguiment del Pla que faci el Departament de Transversalitat de Gènere, l'avaluació que es durà a terme serà mixta —interna i externa. Així mateix, l'avaluació del Pla no només tindrà en compte elements quantitativs a partir de la lectura del sistema d'indicadors dels objectius i de les actuacions, sinó que també es basarà en informació qualitativa que provindrà d'entrevistes, grups focals, etc., mitjançant la qual puguem avaluar l'assoliment general del Pla.



BIBLIOGRAFIA

Lleis

- Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, BOE núm. 80, de 3 d'abril de 1985. <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-5392>>
- Llei 22/1998, de 30 de desembre, de la Carta municipal de Barcelona, DOGC 2801, de 8-1-1999. <w110.bcn.cat/fitxers/egovernment/221998.059.pdf>
- Carta europea de salvaguarda dels drets humans a la ciutat. Saint-Denis, 2000. <<http://www.uclg-cisdp.org/es/el-derecho-la-ciudad/carta-europea>>
- Llei 4/2001, de 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. <http://governacio.gencat.cat/web/.content/funcio_publica/documents/modernitzacio_de_l_administracio/arxius/llei_13_1989.pdf>
- Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern. BOE núm. 246, de 14 d'octubre de 2003. <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-18920>>
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, BOE núm. 313, de 29-12-2004. <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>>
- Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya. <<http://www.parlament.cat/document/catalog/48089.pdf>>
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, BOE 71, de 23-3-2007. <https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf>
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. DOGC núm. 5123, de 2-5-2008. <<http://www.parlament.cat/document/nom/TL75.pdf>>
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, DOGC 6919, de 23-7-2015. <<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>>

Webs

- Ajuntament de Barcelona (2011). Enquesta de violència masclista. <w110.bcn.cat/fitxers/premsa/enquesta.572.pdf>
- Ajuntament de Barcelona. <<http://www.barcelona.cat/dones>>
- Anuari estadístic de la ciutat de Barcelona (2015). <http://www.bcn.cat/estadistica/catala/dades/anuari/index_pdf.htm>
- Agència de Salut Pública de Barcelona (2011). Enquesta de salut de Barcelona 2011. <http://www.aspb.cat/quefem/docs/Enquesta_Salut_Barcelona_2011.pdf>
- Consell General del Poder Judicial. Dades estadístiques sobre violència domèstica i de gènere. <<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Datos-estadisticos/>>
- Idescat. (2010-2011). Enquesta de l'ús del temps. <<http://www.idescat.cat/pub/?id=eut>>
- Idescat i IERMB (2011). Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població. <<http://www.idescat.cat/pub/?id=ecvhp>>
- Idescat (2013). Bretxa salarial entre homes i dones. <<http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=3&id=8205>>
- Delegació del Govern per a la Violència de Gènere. <<http://www.msssi.gob.es/organizacion/ministerio/organizacion/SEssi/dgvgF.htm>>
- INE (2011). Enquesta de població activa. <<http://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=xc07>>
- INE (2013). Enquesta anual d'estructura salarial. <http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736061721&menu=ultiDatos&idp=1254735976596>

- INE (2014). Enquesta sobre equipament i ús de tecnologies de la informació i la comunicació a les llars 2014 <http://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t25/p450/base_2011/a2014/&file=pcaxis>
- INE (2014). Bretxa digital de gènere. <http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925530071&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYS-Layout¶m3=1259924822888>
- INE (2016). Enquesta de població activa a Barcelona. <<http://www.bcn.cat/estadistica/catala/dades/ttreball/epa/index.htm>>
- Observatori Estatal de la Desigualtat. <<http://observatoriodeladiscapacidad.info/>>

Publicacions

- Ajuntament de Barcelona (2014). Persones amb reconeixement legal de discapacitat a la ciutat de Barcelona. Característiques i distribució territorial. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.
- Carrasco, Cristina (2011). "La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes". Revista de Economía Crítica, núm.1. Pàg. 205-225.
- Casa Iberoamericana de la Dona (Grup d'Investigació) (2016). Diagnòstic: la participació de dones llatinoamericanes en processos migratoris a Barcelona. Barcelona: Ajuntament de Barcelona (Regidoria de Participació i Territori).
- CIRD (Ajuntament de Barcelona) (2013). La victimització a Barcelona: anàlisi des d'una perspectiva de gènere. Enquesta de victimització de Barcelona 2013. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.
- CIRD (Ajuntament de Barcelona) (2014). Anàlisi des de la perspectiva de gènere de l'Enquesta de mobilitat en dia feiner (2013). Barcelona: Ajuntament de Barcelona.
- CIRD (Ajuntament de Barcelona) (2014). Informe de condicions de vida de les dones de Barcelona 2013. Auditoria de les desigualtats de gènere a la ciutat. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.
- Gil Ruiz, Juana Maria (coord) (2013). Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.
- Institut de Drets Humans de Catalunya. Apartat: publicacions. <<http://www.idhc.org/ca/recerca>>
- Institut de la Dona (2007). Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Madrid: Estudios Instituto de la Mujer. Pérez Orozco, A. (2014). Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. Madrid: Traficantes de Sueños.

BCN

Pla per la Justícia de Gènere

Edició de juliol de 2016