

II Plan para la justicia de género 2021-2025



Plan
Setiembre 2021

Cuarta Tenencia de
Derechos Sociales,
Justicia Global,
Feminismos y LGTBI



**Ajuntament
de Barcelona**

II Plan para la justicia de género 2021-2025
Setiembre 2021

Dirección:

Área de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI

Redacción y coordinación:

Gerencia Municipal - Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo

Asesoramiento lingüístico:

Linguaserve e Internacionalización de Servicios, S. A.

Diseño gráfico y maquetación:

Leticia Ucin

Impresión:

Imagen y Servicios Editoriales del Ayuntamiento de Barcelona

Depósito legal:

B 19946-2021



Barcelona cuenta con una larga trayectoria en el despliegue de políticas de justicia de género que, junto con el tejido asociativo de la ciudad, han permitido avanzar en la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, disponer de un circuito de atención a las mujeres y a las violencias machistas, y ser punteros en acciones de sensibilización y prevención.

El **Plan para la justicia de género** ponía el acento en la perspectiva feminista como eje central en las políticas públicas, y en concreto, en las políticas locales. Solo de esa manera se podría generar un cambio profundo en las formas de hacer política y en la priorización de las cuestiones que nos incumben.

Esto ha conllevado un cambio de mirada. Ha significado trabajar de forma participativa, valorar y potenciar las aportaciones ciudadanas y comunitarias, y revisar y redefinir las diferentes políticas para garantizar que no se reproducen o acentúan sesgos de género, ni de ningún tipo, en su despliegue. Hemos avanzado mucho en este sentido, pero hay que seguir trabajando.

La emergencia sanitaria provocada por la COVID-19 ha derivado en una grave crisis social y económica que, seguramente, es la más importante que vivirá nuestra generación. Las consecuencias de la pandemia y de las medidas que se han adoptado han impactado de forma muy distinta en mujeres y hombres. La desigualdad se ha hecho más evidente en ámbitos como la salud, ya que las mujeres han estado más expuestas al contagio, en el ámbito del trabajo no remunerado y de los cuidados, en los que las mujeres han sufrido una clarísima sobrecarga de tareas, o en el ámbito del trabajo remunerado, en el que se ha producido un aumento del paro femenino, entre otros.

Hay que revertir esta situación. Por ello impulsamos el **II Plan para la justicia de género**. Es más necesario que nunca promover políticas que pongan los cuidados en el centro y que nos hagan avanzar hacia una Barcelona más feminista, más equitativa y más diversa.

Ada Colau Ballano

La alcaldesa de Barcelona



El primer Plan para la justicia de género 2016-2021 de Barcelona representó un antes y un después en las políticas feministas de la ciudad. Dicho plan recogió los aprendizajes de las políticas de igualdad de género precedentes y de un movimiento feminista que ya en ese momento no paraba de crecer. El I Plan para la justicia de género puso en el centro de la política feminista la diversidad de las mujeres, la necesidad de actuar sobre varias dimensiones de la sociedad (economía, cultura, política...), la importancia de luchar contra las desigualdades de clase, y la perspectiva interseccional. Cinco años después, podemos estar satisfechas por el altísimo grado de consecución de los objetivos del plan del 2016: hemos desplegado políticas pioneras y ambiciosas en ámbitos tan diversos como la paridad dentro del Ayuntamiento, la lucha contra la feminización de la pobreza y la precariedad que sufren muchas mujeres, la defensa de los derechos y la introducción de la perspectiva feminista en el urbanismo.

Hemos logrado muchos progresos, pero no nos conformamos. El movimiento feminista nos recuerda que las violencias machistas siguen siendo una realidad dolorosa y muy extendida, que la precariedad tiene rostro de mujer, que nuestras ciudades han sido diseñadas con ojos de hombres, que las tareas de cuidados están repartidas de manera muy desigual. Por ello, el nuevo Plan para la justicia de género es una hoja de ruta ambiciosa, elaborado a partir de los aprendizajes de los últimos años y con las aportaciones vitales de los numerosos colectivos feministas que han alimentado el proceso participativo puesto en marcha para redactar el plan.

El II Plan para la justicia de género de Barcelona plantea una serie de objetivos para profundizar en la transformación feminista de la institución. La contratación, los presupuestos o la organización del Ayuntamiento se han acreditado como herramientas clave para impulsar una ciudad más feminista. El segundo eje de actuación es la economía: sin igualdad económica no podemos hablar de igualdad ni de libertad reales; por lo tanto, la lucha contra la feminización de la pobreza y la precariedad tiene que ser central en la agenda feminista del Ayuntamiento. La promoción de los derechos de las mujeres es un ámbito extremadamente amplio, que va desde la lucha contra las violencias machistas, la promoción de la igualdad de género en el deporte, la cultura y la memoria hasta el trabajo para construir unas masculinidades abiertas, plurales y diversas. Por último, el plan 2021-2025 impulsará el urbanismo feminista, promoviendo unos barrios más habitables, próximos y verdes.

Este plan es una herramienta de planificación a largo plazo, que quiere responder a una crisis social y económica que, como todas, está afectando especialmente a las mujeres, y al mismo tiempo establecer una agenda exigente y realista para hacer de Barcelona una ciudad cada vez más feminista. Una ciudad donde las mujeres seamos iguales en derechos, una ciudad más habitable y más justa para todas las personas que la habitan.

Laura Pérez Castaño

Cuarta teniente de alcaldía de Derechos Sociales,
Justicia Global, Feminismos y LGTBI

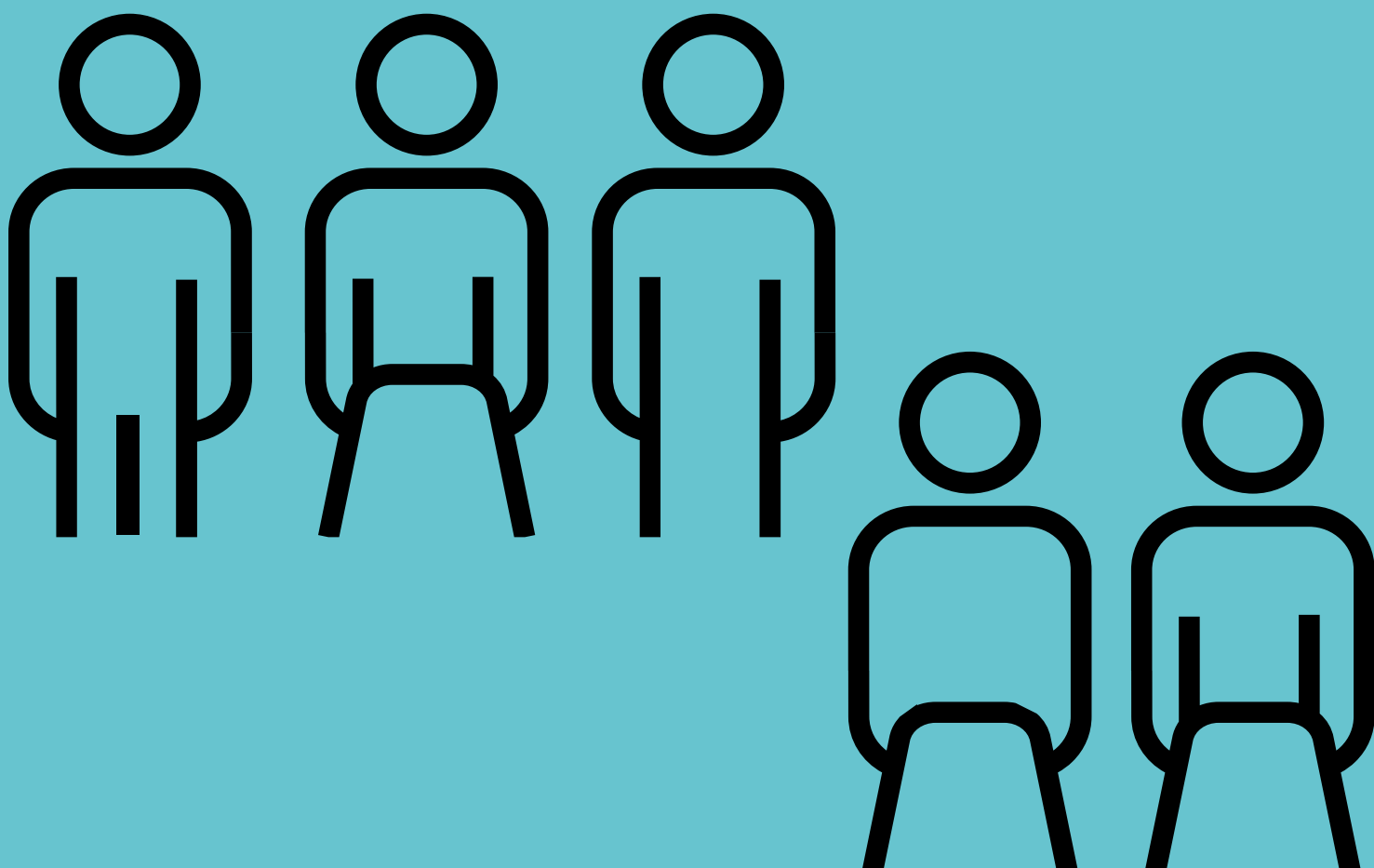
Índice

1.	Introducción	8
2.	Marco normativo	12
3.	Logros y aprendizajes de planes anteriores	14
3.1.	Principales logros del Plan para la justicia de género 2016-2020	15
3.2.	Aprendizajes de planes anteriores	16
4.	Proceso de elaboración	18
5.	Principios rectores	26
6.	Ejes estratégicos, ámbitos de actuación y objetivos del plan	30
	EJE 1. CAMBIO INSTITUCIONAL	34
	Ámbito 1. Sistemas de información	36
	Ámbito 2. Incorporación de la perspectiva de género a la normativa, planes y programas	37
	Ámbito 3. Implementación de políticas, planes y programas	38
	Ámbito 4. Evaluación de políticas, planes y programas	39
	Ámbito 5. Representación y estructuras institucionales	40
	Ámbito 6. Formación	42
	Ámbito 7. Presupuesto y fiscalidad	43
	Ámbito 8. Contratación pública	44
	Ámbito 9. Subvenciones	45
	Ámbito 10. Políticas de gestión de personas	46
	Ámbito 11. Premios y distinciones	48
	Ámbito 12. Comunicación inclusiva	49
	Ámbito 13. Participación institucional	50
	EJE 2. ECONOMÍA PARA LA VIDA Y ORGANIZACIÓN DE LOS TIEMPOS	52
	Ámbito 14. Promoción económica feminista	54
	Ámbito 15. Democratización de los cuidados	58
	Ámbito 16. Organización de los tiempos	61
	Ámbito 17. Lucha contra la feminización de la pobreza y la precariedad	63
	Ámbito 18. Recursos tecnológicos y brecha digital	65

EJE 3. CIUDAD DE DERECHOS	68
Ámbito 19. Participación social y política	70
Ámbito 20. Salud y derechos sexuales y reproductivos	71
Ámbito 21. Acción social	73
Ámbito 22. Deportes	75
Ámbito 23. Coeducación y ciencia	77
Ámbito 24. Ciclo de vida	79
Ámbito 25. Cultura y memoria colectiva	81
Ámbito 26. Ciudadanía, migraciones e interculturalidad	83
Ámbito 27. Vivienda	85
Ámbito 28. Vidas libres de violencia	87
Ámbito 29. Justicia global y relaciones internacionales	88
Ámbito 30. Diversidad sexual y de género	90
Ámbito 31. Masculinidades	92
EJE 4. BARRIOS PRÓXIMOS Y SOSTENIBLES	94
Ámbito 32. Ecología y sostenibilidad	96
Ámbito 33. Espacio urbano	98
Ámbito 34. Movilidad	100
Ámbito 35. Prevención y seguridad	101
Ámbito 36. Proximidad: servicios y equipamientos en los barrios	103
7. Gobernanza	106
8. Transparencia, seguimiento y evaluación	110
Transparencia y rendición de cuentas	111
Planes de acción de distrito	111
Sistema de seguimiento y evaluación	111
9. Bibliografía	114

01 Introducción

El Plan para la justicia de género 2021-2025 toma el relevo de su predecesor en la vocación de convertirse en el instrumento fundamental de actuación del Ayuntamiento de Barcelona para la eliminación de las desigualdades de género en la ciudad. En este sentido, el plan que se presenta recoge los logros y aprendizajes del anterior y, con voluntad de continuidad pero yendo más allá, vuelve a poner el acento en el concepto de “justicia de género”.



Se mantiene, de este modo, la vigencia del horizonte que se marcaba en el plan anterior: el de una sociedad justa y equitativa desde la perspectiva de género donde el conjunto de la ciudadanía pueda vivir en condiciones de igualdad, donde las mujeres podamos vivir vidas plenas en una ciudad que nos escuche y en la que podamos decidir, donde el trabajo del hogar y los cuidados esté reconocido y distribuido de forma equilibrada, donde todo el mundo pueda sentir y amar libremente, y donde los niños, chicos y hombres tengan diferentes modelos de masculinidad para elegir. Por ello, el plan tendrá que abordar diferentes dimensiones: social, económica, cultural y política. Una ciudad donde reduzcamos la feminización de la pobreza y la precariedad, donde las vidas libres de violencias sean posibles, donde los barrios den respuesta a nuestras necesidades cotidianas, donde la sostenibilidad y el ecofeminismo sean los caminos que marquen el modelo económico que se debe promover, etc. Y todo ello atendiendo a nuestra diversidad sexual, de género, cultural, religiosa, funcional o de origen.

El Plan para la justicia de género 2021-2025 **da respuesta al artículo 6 del Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona**, que establece la obligación de disponer de un plan de ciudad sobre políticas de género en el que se fijen los contenidos mínimos y el proceso de elaboración, implementación, seguimiento y evaluación. Siguiendo este reglamento, pues, el Plan para la justicia de género 2021-2025 es la herramienta de planificación de las políticas de equidad de género y, por lo tanto, de despliegue de la transversalidad de la perspectiva de género en la institución y en el conjunto de las políticas municipales. De esta manera, **el plan interpela a todo el consistorio y es fruto del consenso de todas las áreas implicadas.**

Precisamente la amplitud del Plan para la justicia de género 2021-2025 queda patente en su división en **cuatro ejes estratégicos, cada uno de ellos con sus correspondientes ámbitos.** El primer eje, Cambio institucional, se orienta a seguir trabajando en el cambio en las prácticas y la cultura del Ayuntamiento de Barcelona con el fin de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en todos sus mecanismos e instrumentos de gestión pública. Es, por lo tanto, un eje de trabajo interno de la institución. Los otros tres, Economía para la vida y organización de los tiempos, Ciudad de derechos y Barrios próximos y sostenibles, se dirigen a promover políticas públicas transformadoras de las desigualdades de género en la ciudad. En concreto, el eje Economía para la vida y organización de los tiempos tiene la finalidad de velar por unas buenas condiciones materiales y económicas de vida de las mujeres. El eje Ciudad de derechos quiere garantizar los derechos de las mujeres, incidiendo en los aspectos sociales, culturales y de representación. Finalmente, el eje Barrios próximos y sostenibles se centra en la construcción de unos barrios más sostenibles que pongan la vida cotidiana en el centro y sean más igualitarios y seguros.

Es este carácter tan amplio del Plan para la justicia de género 2021-2025 lo que lo convierte en un **paraguas para planes y programas de carácter sectorial** que despliegan sus objetivos pero **tienen un carácter más específico.** Este es el caso de los siguientes planes, estrategias y medidas de gobierno:

- **Estrategia contra la feminización de la pobreza y la precariedad (2016-2024).**
- **Plan estratégico contra el sexismo en la ciudad 2017-2022.**
- **Medida de gobierno “BcnFemTech por la equidad de género en el sector TIC (2021-2023)”.**
- **Medida de gobierno “Economía feminista: para la mejora de las condiciones económicas, sociales y laborales de los empleos más feminizados y precarizados”.**

- **III Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Barcelona 2020-2023.**
- **Medida de gobierno “Sumando alianzas: Barcelona, ciudad libre de violencias machistas”.**
- **Medida de gobierno “Urbanismo con perspectiva de género. El urbanismo de la vida cotidiana”.**

El Plan para la justicia de género 2021-2025, además, se define en un **contexto caracterizado por los efectos de la pandemia de la COVID-19** en que se están produciendo múltiples crisis al mismo tiempo —sanitaria, económica, de sostenibilidad de los cuidados, ecológica, etc.—, que tienen un impacto aún pendiente de dimensionar con respecto a la desigualdad entre mujeres y hombres. Se observa una bajada en los niveles de vida, un desastre ecológico que se acerca, guerras que lo arrasaron todo, migraciones masivas, racismo y xenofobia, pérdida de derechos, tanto sociales como políticos, obtenidos con mucho esfuerzo.

Es decir, el plan se elabora en un momento de cierta incertidumbre sobre el contexto y la situación futura en la que se tendrá que aplicar. Con todo, y precisamente por la intuición de lo que la crisis socioeconómica derivada de la COVID-19 puede suponer en materia de retroceso en la equidad de género (CARE International, 2020), el plan aborda este impacto en todos sus ámbitos desde la flexibilidad y la voluntad de adaptación a la realidad que se pueda ir configurando.

Además, ya antes de la irrupción de la pandemia pero reforzado por las crisis que se han derivado, se ha producido un aumento de **discursos populistas y demagógicos que ponen en duda la necesidad de la lucha por la igualdad de género y contra las violencias machistas**. Son discursos que cuestionan elementos y valores importantes sobre los que se basa la democracia, la convivencia y la igualdad entre las personas, y que refuerzan los prejuicios de género y las bases del heteropatriarcado pero también del clasismo, el racismo, la LGTBI-fobia, etc. El Plan para la justicia de género 2021-2025, pues, se construye desde la importancia de perseverar en los valores y principios de actuación contra todas las formas de discriminación, con la voluntad de abordar las raíces de esta situación. Pone el acento en la defensa de las necesidades y los derechos de la mayoría: de las mujeres pobres y obreras, de las racializadas y migrantes, de las mujeres queer, trans o discapacitadas, de las mujeres a las que se anima a considerarse “de clase media” al mismo tiempo que el capitalismo las explota. Pone el acento en todas las personas explotadas, dominadas y oprimidas con la voluntad de convertirse en una mejora para el conjunto de la ciudadanía.

Un segundo reto importante del Plan para la justicia de género 2021-2025 es el de la **territorialización**. En este sentido, se entiende que es vital que la mirada estratégica también esté centrada en el territorio, ya que la gobernanza de las políticas municipales por la equidad de género desde la proximidad ofrece una mejor respuesta a las necesidades de todas las personas. Se parte, pues, del principio de que los gobiernos locales como administración más próxima a la ciudadanía tienen la responsabilidad de llegar a todos los barrios.

El tercer y último reto es el de la **interseccionalidad**. De acuerdo con lo establecido en el artículo 6.1 del Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona, según el cual “el plan tendrá que prestar especial atención a variables como la edad, el origen nacional, la clase social, las convicciones religiosas, la etnicidad, la diversidad funcional, la identidad, la expresión de género o la orientación sexual y contemplar las necesidades que de forma específica afectan a la persona y a los diferentes colectivos y generan situaciones de múltiple discriminación”, el Plan para la justicia de género 2021-2025 se plantea como reto aplicar la perspectiva interseccional tanto en su diagnosis como en sus objetivos y actuaciones. En este sentido, la implementación de la interseccionalidad sigue siendo un desafío para las administraciones públicas (La Barbera *et al.*, 2020). Aun así, se han identificado algunos aspectos de capacidad organizativa que mejoran su implementación, como la existencia de estructuras especializadas, la asignación de recursos económicos y de personas formadas, así como el establecimiento de mecanismos de rendición de cuentas (Espinosa Fajardo, 2018; Alfama i Guillén 2017; Lombardo *et al.*, 2017). Todos estos elementos se tienen en cuenta en este Plan para la justicia de género 2021-2025.

La **vigencia** del Plan para la justicia de género se inicia con su presentación ante el Consejo Municipal y finaliza en diciembre del 2025. Se trata, pues, de un periodo de poco más de cuatro años que se ha organizado en dos etapas atendiendo, precisamente, a la necesidad de flexibilidad y adaptación de las actuaciones del plan al contexto que se pueda ir configurando. Así, se ha definido un primer programa de ejecución para el periodo 2021-2023 y un segundo que abarque los años 2024 y 2025.

A continuación se presenta el marco normativo en el que se inscribe el Plan para la justicia de género 2021-2025, así como los logros y aprendizajes de anteriores planes de los que este nuevo plan bebe y toma el relevo. Más adelante se describe de forma esquemática su proceso de elaboración. Después se exponen los seis principios rectores que orientan el plan. Acto seguido se presentan los ejes en los que se estructura el plan, los ámbitos en los que se organiza cada uno de los ejes, y los objetivos que se fijan por cada ámbito. Por último, se describe el sistema de gobernanza y de transparencia, seguimiento y evaluación del plan.

02 Marco normativo

Partiendo de todos los avances y antecedentes normativos que durante la segunda mitad del siglo XX y principios del XXI se aprobaron a escala europea e internacional, en el ámbito estatal, catalán y municipal, el Plan para la justicia de género 2021-2025 se enmarca en la siguiente normativa:



1985

Ley 7/1985, reguladora de las bases de régimen local

La **Ley 7/1985, de 7 de abril, reguladora de las bases de régimen local**, establece que los municipios pueden llevar a cabo actividades complementarias en el marco de las políticas de “promoción de las mujeres”.

1998

Carta municipal de Barcelona

La **Carta municipal de Barcelona** de 1998, que especifica que el Ayuntamiento de Barcelona debe promover todas las acciones y servicios que faciliten la integración y participación de las mujeres en la sociedad y que eviten la discriminación por razón de sexo.

2006

Estatuto de autonomía de Cataluña del 2006

El **Estatuto de autonomía de Cataluña del 2006**, que señala que los poderes públicos deben garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas.

2007

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que especifica que las entidades locales deben integrar el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias.

2008

Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista

La **Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista**, que establece las competencias de los municipios en provisión de servicios de la Red de Atención y Recuperación Integral de las violencias machistas.

2014

Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales

La **Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia**, que también obliga a los entes locales a garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género, en los ámbitos tanto públicos como privados sobre los que los entes locales tienen competencias.

2015

Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres

La **Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que en su artículo 6 determina las funciones de los entes locales en el ejercicio de sus competencias en materia de políticas de igualdad de género y especifica que tienen que diseñar, aprobar, ejecutar y evaluar planes de igualdad.

2018

Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona

El **Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona**, aprobado por el plenario del Consejo Municipal el 21 de diciembre de 2018, por el que se establecen los contenidos mínimos y el proceso de elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de los planes de ciudad de políticas de género.

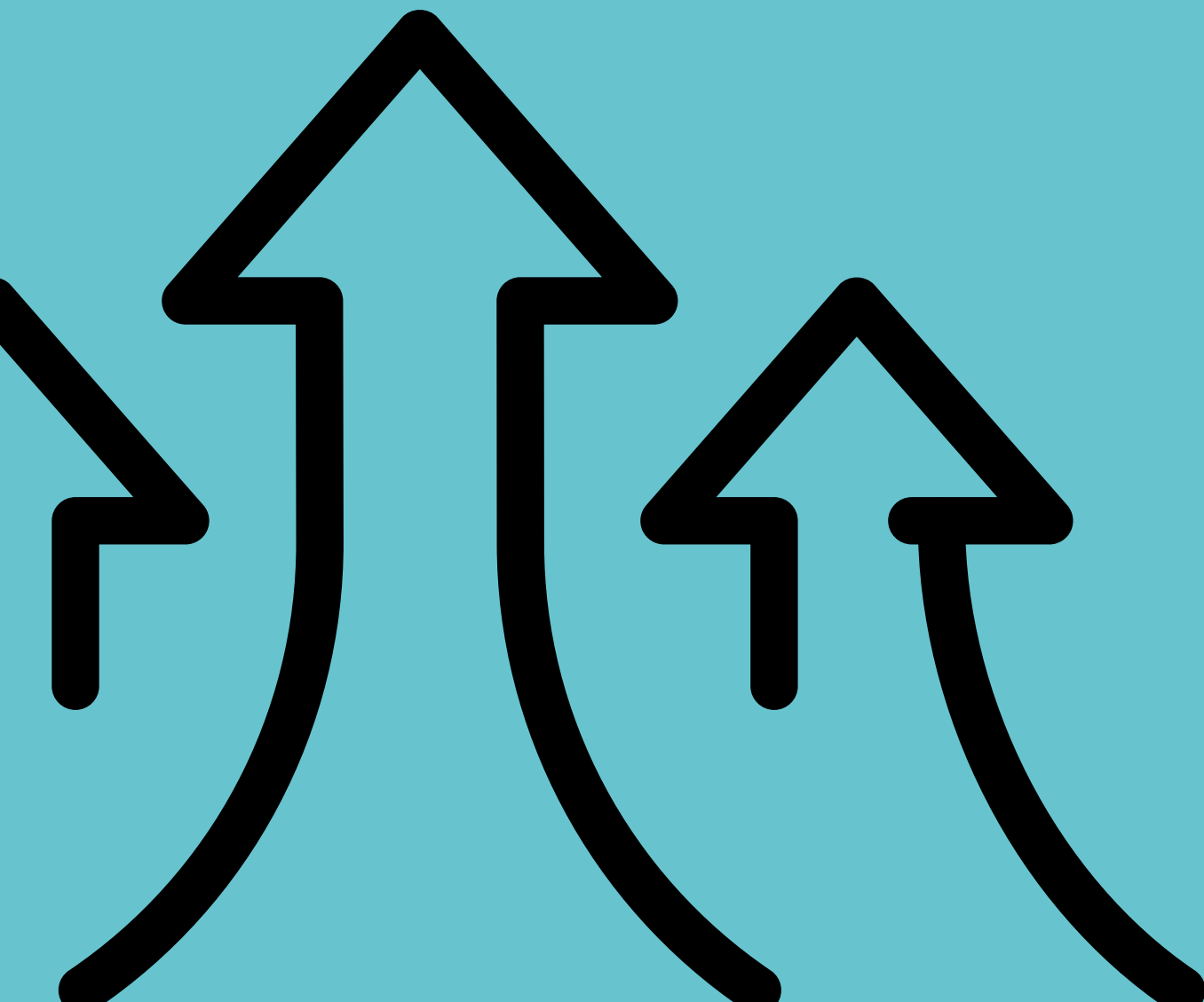
2020

Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008 del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista

La **Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008 del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista**, por el que, entre otras cuestiones, se incluyen nuevos colectivos, se incorporan nuevas formas de violencia y nuevos ámbitos donde esta se produce, y se establece que las administraciones públicas deben elaborar un modelo de atención que tenga como finalidad establecer el marco de su actuación para garantizar que no se lleva a cabo la victimización secundaria de las mujeres.

03 Logros y aprendizajes de anteriores planes

El Plan para la justicia de género 2021-2025 parte de los logros y aprendizajes del plan anterior, que se detallan a continuación.

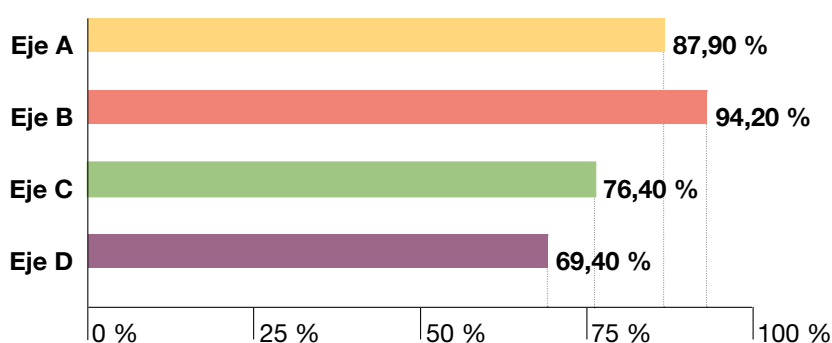


3.1. Principales logros del Plan para la justicia de género 2016-2020

El Plan para la justicia de género 2016-2020 supuso el impulso y el despliegue efectivo de la estrategia de transversalidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona, como lo demuestra el hecho de que **60 unidades** organizativas de todas las áreas sectoriales y distritos, así como organismos autónomos, entidades públicas empresariales y consorcios, hayan participado en su implementación.

Se implementaron el **80,6 % de las 585 actuaciones** previstas, siendo los ejes A “Cambio institucional” y B “Economía para la vida y organización de los tiempos” los que mostraron unos niveles de ejecución superiores.

Nivel de ejecución por ejes del PJG



La mayoría de los objetivos del Plan para la justicia de género 2016-2020 (el 68,5 %) **se alcanzaron**, siendo el eje A “Cambio institucional” el que presenta un nivel de consecución más elevado, con un 93,3 % de objetivos alcanzados. Eso muestra el gran avance en la transversalidad de género en el seno del Ayuntamiento, ya que es el eje que promueve un cambio organizativo para impulsar un buen gobierno en términos de equidad de género, incorporando la perspectiva de género en el funcionamiento, los procesos y la cultura del consistorio. El nivel de consecución de objetivos en los otros ejes, que son los que trabajan para la eliminación de las desigualdades de género en la ciudad haciendo que la igualdad de género sea una prioridad transversal a todas las políticas municipales, se sitúa entre un 54 % y un 71 %².

Así pues, el Plan para la justicia de género 2021-2025 deberá consolidar el cambio institucional iniciado en el anterior plan y fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas municipales dirigidas a la ciudadanía con el fin de seguir avanzando en la eliminación de las desigualdades de género en la ciudad.

1 De un total de 54 objetivos, 37 se alcanzaron, 5 no se alcanzaron y para 12 no se pudo calcular el indicador de objetivo.

2 Concretamente, en el eje B se alcanzaron 5 objetivos (54,2 %) y 3 no se pudieron calcular. En el eje C se alcanzaron 13 (62,5 %), 2 no se alcanzaron y 9 no se pudieron calcular, y en el eje D, se alcanzaron 5 (71,4 %) mientras que 2 no se alcanzaron.

3.2. Aprendizajes de planes anteriores

La implementación del Plan para la justicia de género 2016-2020, así como de la Medida de gobierno para una democratización del cuidado (2017-2020) y de la Estrategia contra la feminización de la pobreza y la precariedad (2016-2024) que se han evaluado recientemente³ ofrecen un conjunto de aprendizajes y posibilidades de mejora de cara al actual plan, que se resumen en los siguientes aspectos y que se ha intentado integrar:

- 1. La conveniencia de llevar a cabo un proceso participativo amplio y con sesiones temáticas, tanto con la ciudadanía como con las entidades de defensa de los derechos de las mujeres, perfiles políticos y técnicos de todo el consistorio y de todos los distritos de la ciudad.**

Partiendo de esta recomendación, el proceso de elaboración del plan, tal como se explica en la sección 4, ha consistido en la realización de mesas técnicas y reuniones de trabajo con 64 órganos y distritos del Ayuntamiento, en un extenso proceso de participación ciudadana que ha contado con grupos feministas, entidades de mujeres y ciudadanas a título individual y con la validación política de los contenidos del plan.

- 2. La importancia de avanzar en la incorporación de una perspectiva interseccional, asentándola y operativizándola.**

La interseccionalidad se ha convertido en un reto y, al mismo tiempo, en un principio rector de este plan. Para operativizarla, se ha incorporado tanto en los contenidos como en el proceso de elaboración del plan. Así, todas las mesas técnicas de diagnóstico han contado con la participación de la Dirección de Servicios de Feminismos y LGTBI, de Infancia, Juventud y Personas Mayores, de Inmigración y Refugio, de Ciudadanía, el Departamento de Interculturalidad y Pluralismo Religioso y el Instituto Municipal de Personas con Discapacidad.

3 En el caso de la EFPP, se trata de una evaluación intermedia, mientras que en los otros dos casos son la evaluación final.

3. La necesidad de definir objetivos ambiciosos pero, al mismo tiempo, realistas y mensurables, así como actuaciones más concretas.

Para poder medir avances y logros del plan hay que definir objetivos que, a pesar de ser ambiciosos, estén enmarcados en las competencias municipales y sean cuantificables. Así, se ha hecho un esfuerzo para formular un máximo de tres objetivos por ámbito,⁴ velando por que fueran realistas y mensurables. Además, se ha trabajado para definir y concretar actuaciones teniendo en cuenta las principales necesidades en materia de justicia de género en la ciudad.

4. La idoneidad de definir una estrategia de seguimiento y de rendición de cuentas que permita mejorar la monitorización, la transferencia de información y la coordinación del plan.

Que el actual plan sea una hoja de ruta compartida por todo el consistorio pasa, también, por fomentar la comunicación y crear espacios de participación, trabajo y coordinación durante su implementación. Así pues, por una parte, se ha planteado una gobernanza que, tal como se describe en la sección 7, hace partícipes del seguimiento a las áreas tanto políticas como técnicas del Ayuntamiento y distritos de la ciudad y el Consejo de Mujeres de Barcelona. Por otra parte, se ha definido un sistema de seguimiento de la implementación del plan (ver la sección 8), con la realización de un informe anual de seguimiento de las actuaciones de ciudad durante el primer trimestre de cada año y de un informe bienal con las actuaciones de distritos, que se presentará a los órganos de gobernanza. Para elaborar los informes, se han previsto reuniones de seguimiento anuales con los diversos órganos implicados en el plan, que mejorarán la transferencia de información (sobre todo en casos de cambios en los equipos que, a lo largo de los cuatro años de vigencia del plan, son bastante comunes). Asimismo, se ha mejorado la coordinación con distritos durante la implementación del plan, tal como se detalla en la sección 8.

5. La importancia de definir indicadores viables, que puedan calcularse y con hitos o resultados esperados realistas.

Con el fin de poder valorar los resultados y el grado de consecución de los objetivos del plan, es necesario disponer de un sistema de indicadores que sea viable, pertinente, que pueda calcularse con las fuentes disponibles y que incorpore hitos o resultados esperados realistas, ya que, de lo contrario, se obtendrían unos resultados parciales y poco robustos. Por este motivo, para el actual plan se ha definido un sistema de indicadores que, siguiendo las directrices anteriores, tal como se expone en la sección 8, contendrá indicadores de objetivo, de ejecución y de resultados de las actuaciones, los cuales se irán recabando periódicamente.

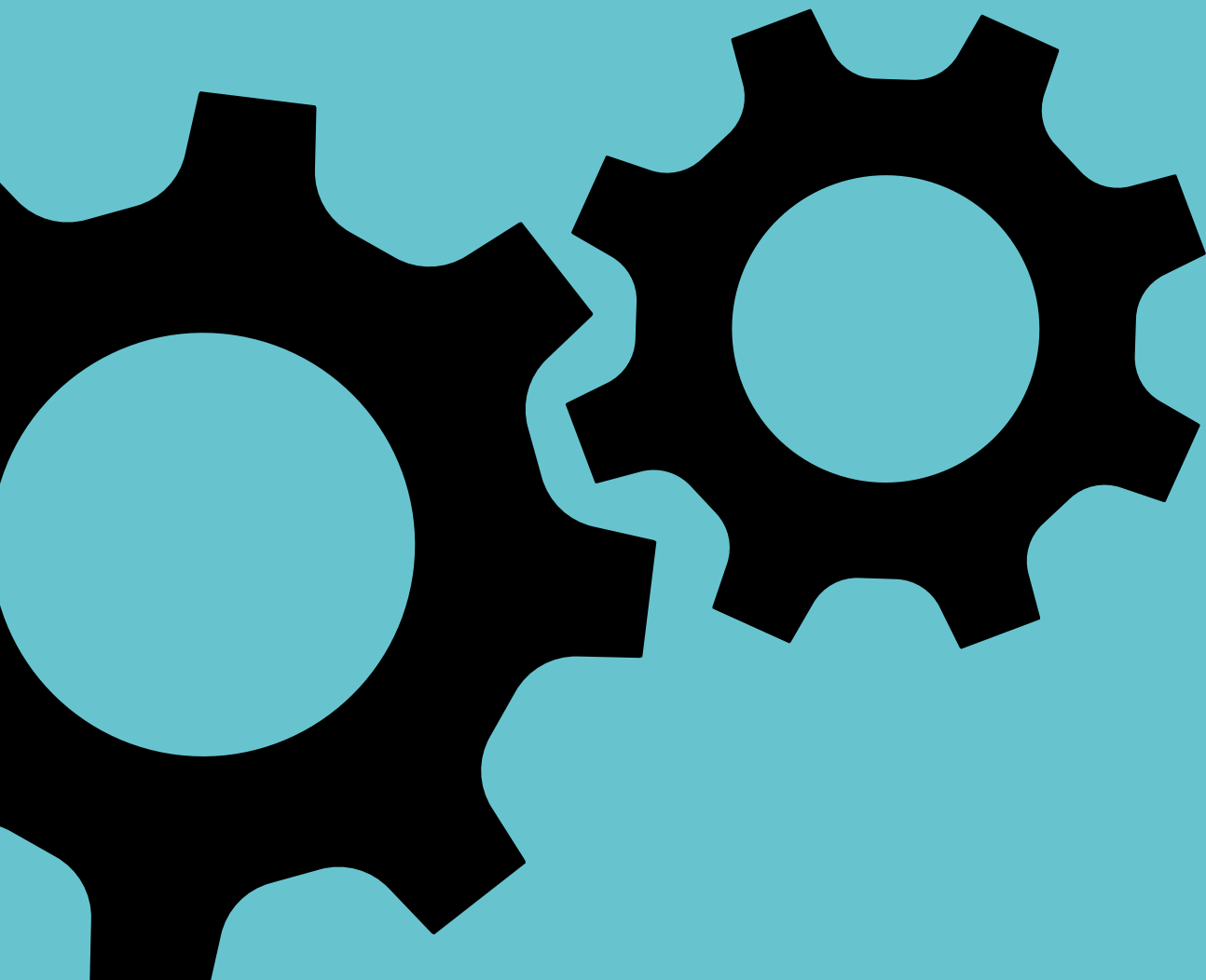
6. La necesidad de dotar de recursos al despliegue del plan.

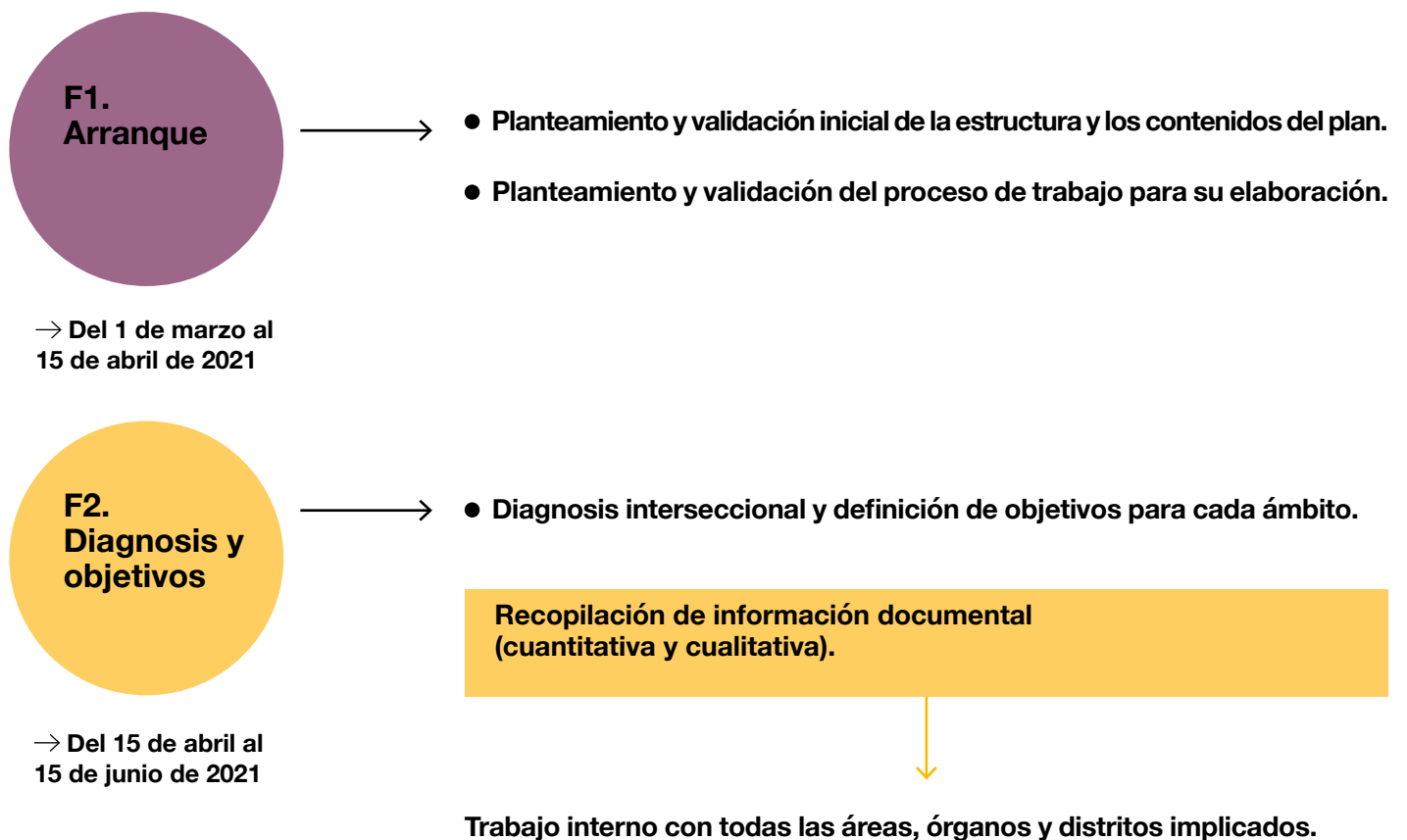
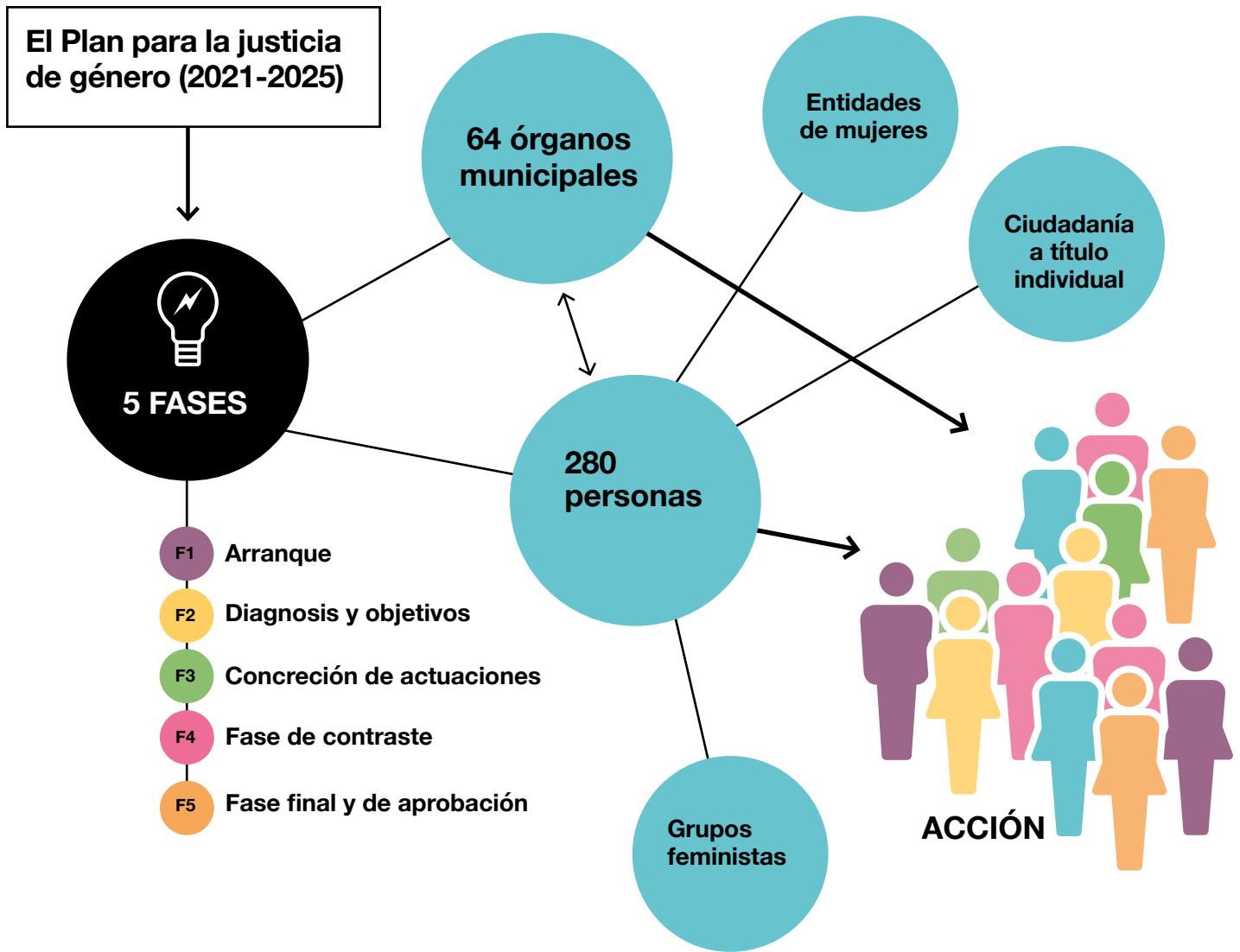
Para asegurar una buena implementación del plan, es esencial cuantificar y prever los recursos necesarios para desplegar las actuaciones previstas. En este sentido, la garantía presupuestaria y de recursos se ha configurado como uno de los principios rectores del plan. Para el actual plan se ha hecho un ejercicio con cada órgano implicado con el fin de calcular los recursos necesarios para implementar cada actuación prevista para, después, poder darle cabida presupuestariamente.

⁴ En los ámbitos de Coeducación y ciencia, Vidas libres de violencias, Diversidad sexual y de género y Proximidad: servicios y equipamientos en los barrios, por su alcance y dimensiones, hay más objetivos.

04 Proceso de elaboración

El Plan para la justicia de género (2021-2025) se ha elaborado siguiendo un proceso de trabajo dividido en 5 fases que ha implicado a 64 órganos municipales diferentes y a 280 personas procedentes de grupos feministas, entidades de mujeres y ciudadanía a título individual.





5 mesas técnicas interdepartamentales:



Tabla 1	Economía para la vida y organización de los tiempos. → 4 de mayo
15 órganos asistentes	<ul style="list-style-type: none">• Tercera Tenencia de Alcaldía de Agenda 2030, Transición Digital, Deportes y Coordinación Territorial y Metropolitana.• Cuarta Tenencia de Alcaldía de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI.• Comisionado de Innovación Digital, Administración Electrónica y Buen Gobierno.• Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo.• Dirección de Servicios de Envejecimiento y Cuidados.• Dirección de Innovación Social.• Espacio Barcelona Cuida.• Dirección de Servicios de Feminismos y LGTBI.• Dirección de Servicios de Inmigración y Refugio.• Departamento de Economía Social y de Cuidados y Políticas Alimentarias.• Departamento de Promoción de las Personas Mayores.• Instituto Municipal de Personas con Discapacidad (IMPD).• Barcelona Activa.• Fomento de Ciudad.

Tabla 2	Ciudad de derechos I. Ámbitos de Deportes, Coeducación y ciencia, Cultura y memoria colectiva y Ciclo de vida. → 5 de mayo
11 órganos asistentes	<ul style="list-style-type: none">• Cuarta Tenencia de Alcaldía de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI.• Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo.• Dirección de Servicios de Inmigración y Refugio.• Departamento de Juventud.• Departamento de Ciencia y Universidades.• Departamento de Promoción de los Derechos de las Mujeres y LGTBI.• Instituto Municipal de Educación de Barcelona (IMEB).• Instituto Municipal de Cultura de Barcelona (ICUB).• Instituto Barcelona Deportes (IBE).• Instituto de Infancia y Adolescencia de Barcelona.• Instituto Municipal de Personas con Discapacidad (IMPD).

Tabla 3

Ciudad de derechos II. Ámbitos de Salud y derechos sexuales y reproductivos, Acción social, Ciudadanía, migraciones e interculturalidad y Vivienda.

→ 11 de mayo



11 órganos asistentes

- Cuarta Tenencia de Alcaldía de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI.
- Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía.
- Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo.
- Dirección de Servicios de Inmigración y Refugio.
- Dirección de Servicios de Salud.
- Departamento de Personas Mayores y para la Promoción de la Autonomía Personal.
- Departamento de Interculturalidad y Pluralismo Religioso.
- Departamento de Juventud.
- Departamento de Promoción de Derechos de las Mujeres y LGTBI.
- Departamento de Salud.
- Instituto Municipal de la Vivienda y Rehabilitación de Barcelona (IMHAB).
- Instituto Municipal de Personas con Discapacidad (IMPD).
- Agencia de Salud Pública de Barcelona (ASPB).

Tabla 4

Ciudad de derechos III. Ámbitos de Participación política y social, Vidas libres de violencias, Justicia global y cooperación internacional y Masculinidades.

→ 12 de mayo



13 órganos asistentes

- Cuarta Tenencia de Alcaldía de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI.
- Gerencia de Área de Cultura, Educación, Ciencia y Comunidad.
- Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo.
- Dirección de Servicios de Inmigración y Refugio.
- Dirección de Servicios de Justicia Global y Cooperación Internacional.
- Dirección de Servicios de Relaciones Internacionales.
- Departamento de Atención y Acogida por la Violencia Machista.
- Departamento de Información y de Atención a las Mujeres.
- Departamento de Promoción de Derechos de las Mujeres y LGTBI.
- Departamento de Promoción de la Infancia.
- Gabinete Técnico de Programación.
- Oficina para la No Discriminación.
- Instituto Municipal de Personas con Discapacidad (IMPD).

Tabla 5

Barrios próximos y sostenibles.

→ 14 de mayo



16 órganos asistentes

- Cuarta Tenencia de Alcaldía de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI.
- Gerencia de Área de Cultura, Educación, Ciencia y Comunidad.
- Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo.
- Dirección de Servicios de Inmigración y Refugio.
- Dirección de Servicios de Infancia, Juventud y Personas Mayores.
- Dirección de Servicios de Movilidad.
- Dirección de Servicios de la Oficina de Cambio Climático y Sostenibilidad.
- Dirección de Servicios de Prevención.
- Departamento de Información y de Atención a las Mujeres.
- Departamento de Prospectiva.
- Departamento de Red de Equipamientos de Proximidad.
- Unidad de Deontología y Asuntos Internos, Guardia Urbana de Barcelona (GUB).
- Unidad Normativa y Prestacional, Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento (SPEIS).
- Instituto Municipal de Personas con Discapacidad (IMPD).
- Fomento de Ciudad.
- Barcelona de Infraestructuras Municipales, S. A. (BIM-SA).

Reuniones bilaterales con los 20 órganos implicados en los ámbitos del eje 1.

Mesa de Territorialización con Distritos.

→ 29 junio



8 distritos y 3 órganos asistentes

- Cuarta Tenencia de Alcaldía de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI.
- Gerencia de Coordinación Territorial y Proximidad.
- Distrito de Ciutat Vella.
- Distrito de L'Eixample.
- Distrito de Sants-Montjuïc.
- Distrito de Les Corts.
- Distrito de Sarrià-Sant Gervasi.
- Distrito de Horta-Guinardó.
- Distrito de Nou Barris.
- Distrito de Sant Andreu.
- Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo.

Participación ciudadana

4 sesiones de participación en línea

Sesión 1:

“No dejemos a nadie atrás: políticas económicas feministas ante la COVID-19”.

→ **26 de mayo.**

63 personas inscritas.

Sesión 2:

“Voz y presencia en las políticas municipales: ¿cómo hacemos la transversalidad de género?”. → **31 de mayo.**

59 personas inscritas.

Sesión 3:

“Por una ciudad que garantiza los derechos: cultura, memoria, educación y ciencia”.

→ **1 de junio.**

44 personas inscritas.

Sesión 4:

“Urbanismo y vivienda: espacios urbanos que pongan la vida en el centro y sean más justos, igualitarios, seguros y sostenibles”.

→ **15 de junio.**

67 personas inscritas.

Página del nuevo Plan para la justicia de género 2021-2025 en la plataforma Decidim.

F3. Concreción de actuaciones

→ Del 16 de junio al 31 de julio de 2021

- Propuesta, priorización y concreción de actuaciones dentro de cada ámbito

Trabajo interno bilateral con todas las áreas, órganos y distritos implicados.

Participación ciudadana

Sesión participativa presencial:
“Prioridades y propuestas: seguimos avanzando hacia una ciudad feminista”. → 29 de junio.

47 personas inscritas.

Aportaciones y propuestas a través del Decidim hasta el 30 de junio.

14 aportaciones.

F4. Fase de contraste

→ Del 1 al 15 de setiembre de 2021

- Contraste y validación final del Plan para la justicia de género 2021-2025

Sesión de trabajo en línea con el Consejo de Mujeres de Barcelona.
→ 2 de setiembre.

**F5.
Fase
final y de
aprobación**

→ Del 15 al 30 de
setiembre de 2021

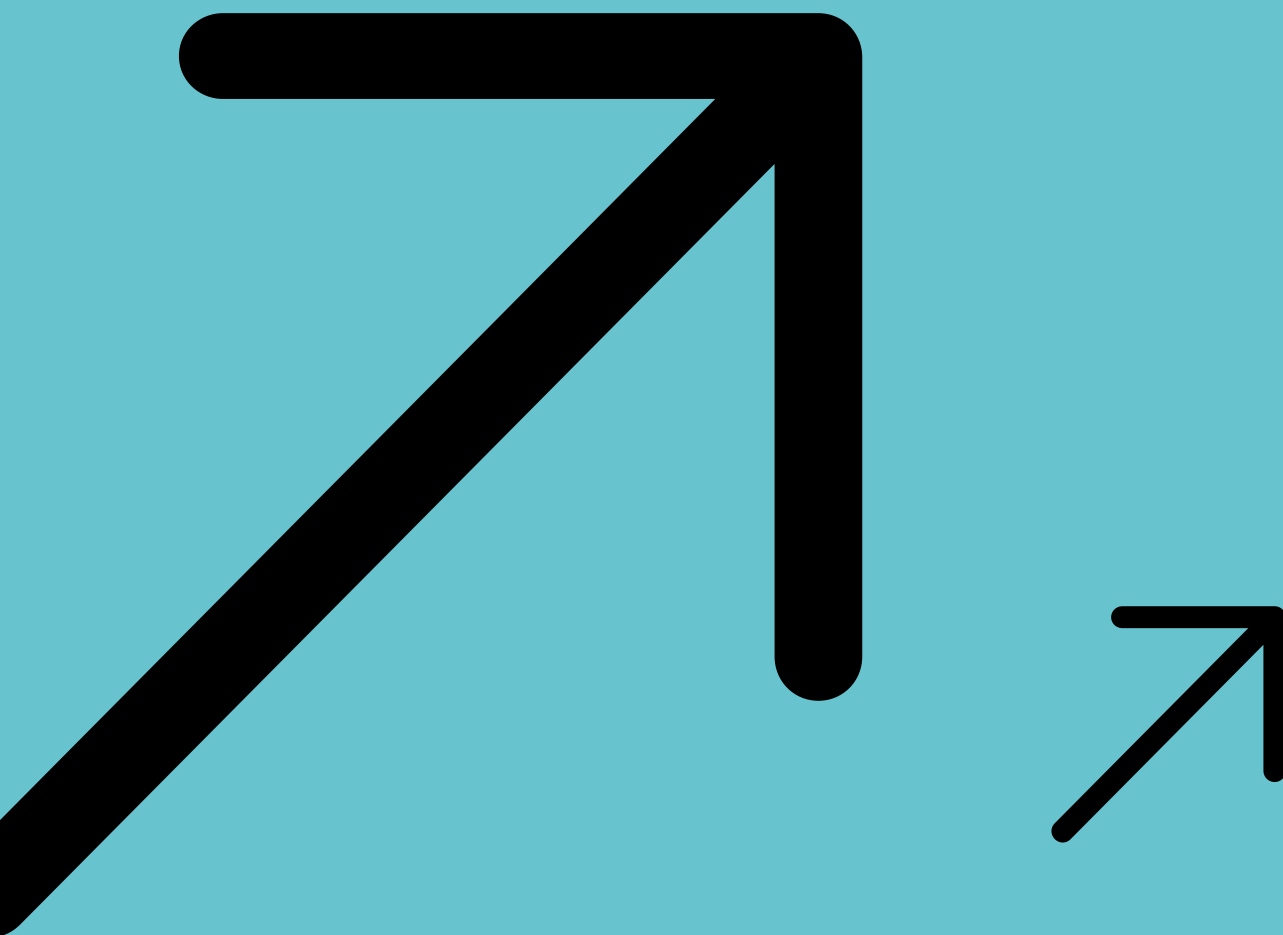
- **Elaboración de la versión final del Plan para la justicia de género 2021- 2025 a partir de todas las aportaciones, propuestas y enmiendas recogidas en las fases anteriores.**

Trabajo de gabinete (hasta principios de setiembre)

Aprobación del Plan para la justicia de género 2021-2025 en el Plenario del Consejo Municipal

05 Principios rectores

El Plan para la justicia de género 2021-2025 se asienta en seis principios rectores, que son la base sobre la que se sustenta la actuación municipal destinada a eliminar las desigualdades de género en la ciudad. Se trata de la Transversalidad de género, la Interseccionalidad, la Participación de las mujeres y coproducción, el Buen gobierno, la Garantía presupuestaria y de recursos y la Corresponsabilidad y proximidad.



Estos principios se han tenido en cuenta a la hora de elaborar el plan y orientarán e impregnarán todo su proceso de implementación. A continuación se describe brevemente cada uno de ellos.

1. Transversalidad de género

Es la estrategia vertebradora del plan que consiste en la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas municipales, en áreas y en distritos, en todas las etapas del ciclo de políticas públicas y en las prácticas, la cultura y los instrumentos de gestión pública de la propia institución. Así se podrá promover y alcanzar una ciudad justa y equitativa sin desigualdades de género.⁵

2. Interseccionalidad

Es el enfoque que tiene en consideración la interrelación de la desigualdad de género con diferentes ejes de desigualdad y, concretamente, la clase social, la edad, el origen nacional, las convicciones religiosas, la situación administrativa, la etnicidad, la diversidad funcional, la identidad de género o la orientación sexual. Es una perspectiva para entender y tener en cuenta las discriminaciones y formas de desigualdad de género, en el contexto de la ciudad de Barcelona y en toda la diversidad de su ciudadanía, a la hora de diseñar e implementar el plan. Se trata de una mirada holística para comprender, abordar y combatir las desigualdades debidas al cruce de los ejes anteriores.⁶ En este sentido, la interseccionalidad permite entender cómo la interacción de múltiples estructuras sociales produce desigualdades simultáneas y coconstitutivas (Cho *et al.*, 2013). Es, por lo tanto, un marco de justicia social que puede ser operativizada para la resolución de problemas sociales.

3. Participación de las mujeres y coproducción

La participación es un derecho fundamental que se debe garantizar y promover, ya que es imprescindible para el avance, la revitalización y la profundización democráticos. Además, resulta clave para el fomento de procesos de coproducción en las políticas públicas. La coproducción se entiende como una forma de trabajo y construcción conjunta, colaborativa, horizontal y compartida entre el Ayuntamiento (áreas y distritos) y los movimientos sociales, el tejido asociativo y la ciudadanía, para la definición conjunta de los problemas, el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de las políticas municipales. Esto implica generar espacios y procesos que lo hagan posible. En el diseño de este plan, la participación de las mujeres, sus entidades y el movimiento feminista ha mejorado la detección de necesidades y la definición de las medidas para combatir las desigualdades de género. A lo largo de la implementación del plan, pero también para su seguimiento y evaluación final, se verá por ensanchar los mecanismos de coproducción, participación y capacidad de incidencia de las mujeres, en toda su diversidad.

5 Definición propia adaptada a la realidad del Ayuntamiento de Barcelona, partiendo de la definición inicial de transversalidad de género hecha por el Consejo de Europa (1998).

6 Definición propia inspirada en Coll-Planas, Gerard y Solà-Morales, Roser (2019) hecha en el marco del proyecto Igualdades Conectadas <https://igualtatsconnect.cat/>

4. Buen gobierno

Es la estrategia vertebradora del plan que consiste en la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas municipales, en áreas y en distritos, en todas las etapas del ciclo de políticas públicas y en las prácticas, la cultura y los instrumentos de gestión pública de la propia institución. Así se podrá promover y alcanzar una ciudad justa y equitativa sin desigualdades de género.

5. Garantía presupuestaria y de recursos

El despliegue de un plan tan necesario y ambicioso como este, que implica a todo el Ayuntamiento y todas las políticas de ciudad, debe ir acompañado de un compromiso y una dotación presupuestaria que aseguren que aquello que se propone pueda financiarse. Supone prever la financiación y los recursos humanos necesarios, así como la planificación presupuestaria en el momento de aprobar el plan como garantía de suficiencia de recursos y equipos de personas con el fin de cumplir los objetivos y planes de actuación previstos.

6. Corresponsabilidad y proximidad

Barcelona posee un territorio rico y diverso, un entramado de distritos y barrios que son espacios de vida cotidiana y que deben ser también espacios de trabajo común entre la Administración y la ciudadanía. La territorialización permite asentar las políticas municipales para la equidad de género y dar una mejor respuesta y unos servicios más próximos y adecuados a las necesidades ciudadanas, lo que contribuye a reducir las desigualdades sociales y de género. En este marco, la corresponsabilidad apela a la responsabilidad de todas las áreas, sectores y distritos del Ayuntamiento a la hora de acoger de forma coordinada la equidad de género como objetivo institucional. También hace referencia a la capacidad de vincular las actuaciones a actores más allá de la institución: entidades y otros agentes sociales.

Ejes estratégicos, ámbitos de actuación y objetivos del plan

El plan se divide en cuatro ejes estratégicos, cada uno con sus correspondientes ámbitos. El primer eje, Cambio institucional, se orienta a profundizar en el cambio en las prácticas y la cultura del Ayuntamiento de Barcelona con el fin de garantizar la incorporación de la perspectiva de género. Es, por lo tanto, un eje de trabajo centrado en el funcionamiento interno de la institución orientando el cambio organizativo hacia un buen gobierno en términos de equidad de género. Los otros tres, Economía para la vida y organización de los tiempos, Ciudad de derechos y Barrios próximos y sostenibles, se dirigen a promover políticas públicas para eliminar las desigualdades de género en la ciudad de Barcelona.



En concreto, el **eje Economía para la vida y organización de los tiempos** tiene la finalidad de garantizar las condiciones económicas y materiales de vida de las mujeres. La consecución de este objetivo se basa, entre otras cosas, en el abordaje de los efectos que la crisis de la COVID-19 ha tenido en la ocupación femenina, y también en el reconocimiento de todos los trabajos necesarios para la subsistencia, la reproducción y el bienestar de las personas, así como su asunción corresponsable.

El **eje Ciudad de derechos** se orienta a promover la defensa de los derechos de las mujeres, incidiendo sobre los aspectos sociales, culturales y de representación.

Por último, el **eje Barrios próximos y sostenibles** se centra en la construcción de unos barrios que pongan en el centro la vida cotidiana, que la hagan más confortable y que sean más justos, igualitarios, seguros y sostenibles.

Esta división merece algunas consideraciones. En primer lugar, hay que tener en cuenta que se ha hecho con la finalidad de poder estructurar objetivos y actuaciones, pero **la realidad social y las vidas de las personas son complejas y multidimensionales**, y por lo tanto las fronteras entre ámbitos e, incluso, ejes, pueden ser muy difusas y permeables. Esto está presente en todo el plan y, especialmente, en el eje Economía para la vida y organización de los tiempos, donde todo está intrínsecamente relacionado y cada uno de los ámbitos es, en realidad, una cara del mismo poliedro: el sistema económico capitalista y patriarcal que se asienta en la división sexual e internacional del trabajo y en una economía dividida entre el empleo y el resto de los trabajos y tiempos subordinados a la primera, incluidas las actividades sociales y políticas que contribuyen a sostener el bien común.














Aparte, **algunos de los ámbitos, pese a tener entidad propia, son muy transversales e impregnan el resto**. Es el caso, por ejemplo, de los de Ciclo de vida o Diversidad sexual y de género, en el eje Ciudad de derechos, o del ámbito Recursos tecnológicos y brecha digital, y del ámbito Organización de los tiempos en el eje Economía para la vida y organización de los tiempos. En este sentido, cada uno de estos ámbitos se ha mantenido como tal, pero, a la vez, se ha hecho un esfuerzo por transversalizar su mirada y objetivos en el resto de los ámbitos donde era pertinente. Así, continuando con el último ejemplo, la brecha digital de género es un agravio para los derechos de las mujeres en la medida en que limita el acceso a la información y, por ende, a la participación social y política pero, a la vez, es un obstáculo para su plena incorporación en algunos sectores emergentes del mercado de trabajo de la ciudad y una de las maneras de luchar en contra de esto se encuentra en una educación libre de sexismo y de estereotipos de género. Se observa, pues, que el ámbito específico de Recursos tecnológicos y brecha digital que se ha decidido ubicar en el eje económico, priorizando esta dimensión, también tiene cabida en diferentes ámbitos del eje Ciudad de derechos.

Finalmente, es importante explicar que los **objetivos y las actuaciones del plan se han definido teniendo en cuenta los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)** que configuran la Agenda 2030⁷ y, concretamente, el ODS número 5, orientado a alcanzar la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad y empoderar a todas las mujeres y niñas.






A continuación se presenta cada uno de los ejes, con una breve introducción seguida de una diagnosis interseccional de cada uno de los ámbitos y la enumeración de sus objetivos.

7 La Agenda 2030 fue aprobada unánimemente por los 193 estados miembros de las Naciones Unidas, y el Ayuntamiento de Barcelona, tras adaptarla a las condiciones de nuestro contexto, la ha tomado como propia y ha decidido impulsarla para alcanzar todos sus objetivos.

Cambio institucional

1. Sistemas de información 
2. Incorporación de la perspectiva de género en la normativa, planes y programas 
3. Implementación de políticas, planes y programas 
4. Evaluación de políticas, planes y programas 
5. Representación y estructuras institucionales 
6. Formación 
7. Presupuesto y fiscalidad 
8. Contratación pública 
9. Subvenciones 
10. Políticas de gestión de personas 
11. Premios y distinciones 
12. Comunicación inclusiva 
13. Participación institucional 

Economía para la vida y organización de los tiempos

14. Promoción económica feminista 
15. Democratización de los cuidados 
16. Organización de los tiempos 
17. Lucha contra la feminización de la pobreza y la precariedad 
18. Recursos tecnológicos y brecha digital 

3 Ciudad de derechos

Eje

19. Participación social y política



20. Salud y derechos sexuales y reproductivos



21. Acción social



22. Deportes



23. Coeducación y ciencia



24. Ciclo de vida



25. Cultura y memoria colectiva



26. Ciudadanía, migraciones e interculturalidad



27. Vivienda



28. Vidas libres de violencias



29. Justicia global y relaciones internacionales



30. Diversidad sexual y de género



31. Masculinidades



4 Barrios próximos y sostenibles

Eje

32. Ecología y sostenibilidad



33. Espacio urbano



34. Movilidad



35. Prevención y seguridad

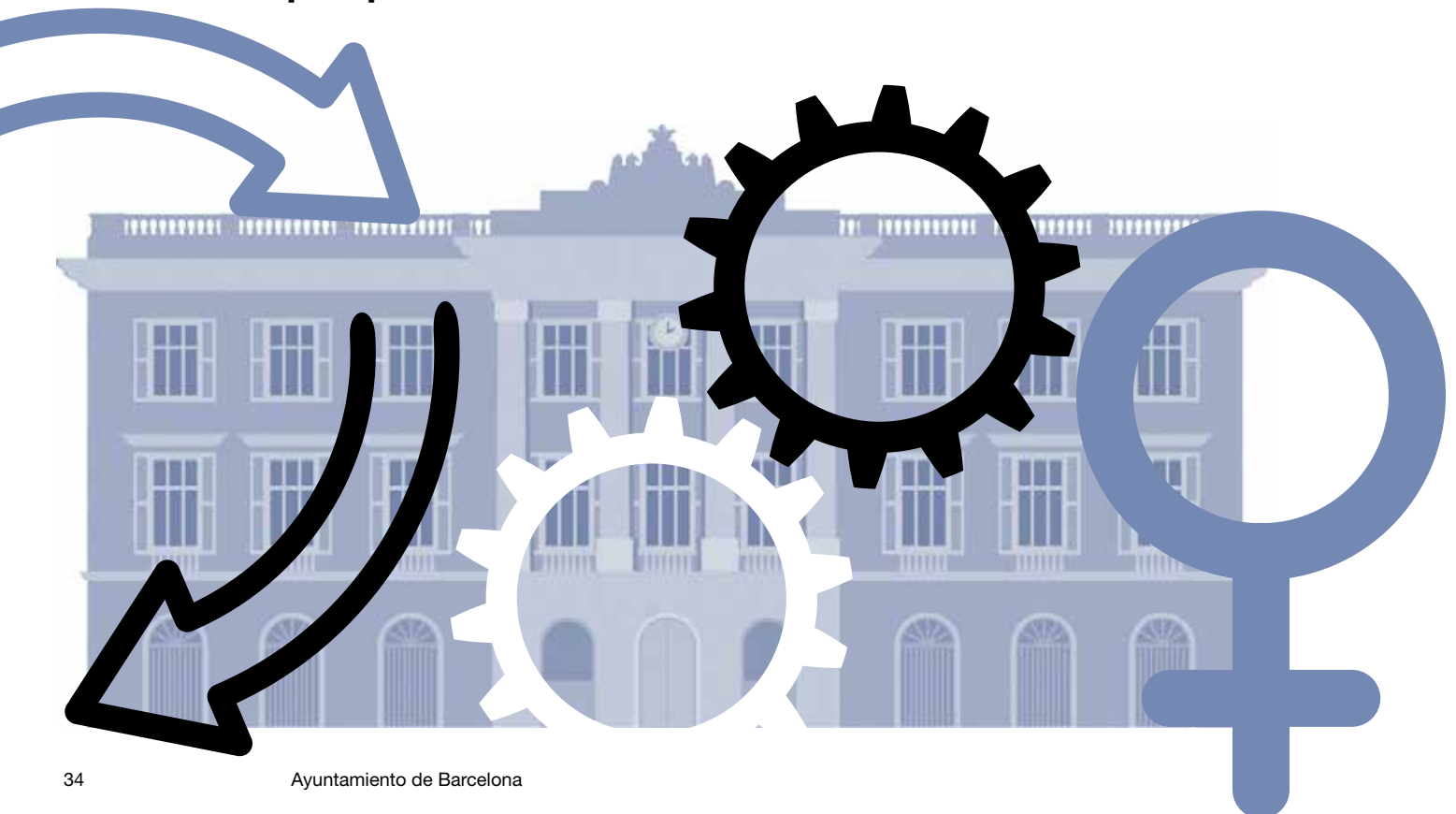


36. Proximidad: servicios y equipamientos en los barrios



Eje 1. Cambio institucional

El eje Cambio institucional se orienta a consolidar el cambio organizativo iniciado en el anterior plan para la justicia de género con el fin de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el funcionamiento, las prácticas, los instrumentos de gestión pública y la cultura del consistorio. Se trata de un eje de trabajo interno de la institución para impulsar un buen gobierno en términos de equidad de género. Por ello, abarca hasta trece ámbitos distintos que siguen las directrices de aplicación de la transversalidad de género aunque buscan ampliar la actuación a nuevas fases y nuevos contenidos del proceso de políticas públicas, hasta ahora poco explorados desde esta perspectiva.



A continuación se describe cada uno de estos trece ámbitos:



Sistemas de información, que vela por disponer de datos y sistemas de información municipales que no contengan sesgos de género.



Tres ámbitos orientados a la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo de la política pública: desde el diseño, con el ámbito de **Incorporación de la perspectiva de género en la normativa, planes y programas**, pasando por la implementación, con el ámbito de **Implementación de políticas, planes y programas**, hasta la evaluación, con el ámbito de **Evaluación de políticas, planes y programas**.



Estructuras institucionales, que promueve el impulso de estructuras en el consistorio que fomenten la igualdad de género y la representación y la participación paritaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos de toma de decisiones.



Formación, que da herramientas al personal municipal para que asuma y vele por la igualdad de género como objetivo en su trabajo.



Presupuesto y fiscalidad, que sigue trabajando para que los ingresos y los gastos públicos, así como el proceso presupuestario, se conciben desde una perspectiva de género.



Contratación pública, que busca ampliar aún más la incorporación de medidas de fomento de la igualdad entre el tejido empresarial de la ciudad mediante la contratación pública municipal.



Subvenciones, que sigue incorporando criterios de género a las convocatorias de subvenciones y ayudas municipales como mecanismo para la corrección de desigualdades de género e interseccionales a través de la actividad de las entidades de la ciudad y los proyectos que realizan.



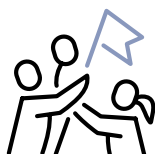
Políticas de gestión de personas, que sigue velando por que desde la política laboral del consistorio no se lleven a cabo prácticas que produzcan o reproduzcan discriminaciones o violencia hacia las mujeres.



Premios y distinciones, que trabaja para la plena incorporación de la perspectiva de género en los reconocimientos que otorga el Ayuntamiento y para la mejora de la paridad en las distinciones.



Comunicación inclusiva, que sigue fomentando una comunicación institucional que visualice y reconozca por igual a las mujeres y los hombres, en toda su diversidad, utilizando un lenguaje e imágenes inclusivas desde la perspectiva de género e interseccional.



Participación institucional, que quiere avanzar todavía más en la incorporación de la voz, las necesidades y las propuestas de las mujeres, en toda su diversidad, en los espacios institucionales, velando por incluir la perspectiva de género en los espacios, procesos y órganos participativos.

Ámbito 1. Sistemas de información



Durante la última década, tanto el marco normativo sobre fuentes de información, recogida y explotación de datos con perspectiva de género como la práctica municipal en esta materia han realizado avances destacables. Pero **si bien ha existido un importante reconocimiento y compromiso institucional para combatir la “brecha de datos de género”** (es decir, la falta de datos desagregados por sexo), **todavía queda camino por hacer para superar la “brecha de conocimiento de género”**. Esta última hace referencia a la atención insuficiente de las estadísticas oficiales a las desigualdades de género en la vida privada, con escasos datos en este ámbito, dispersos y poco relacionados con las desigualdades en la vida pública (Verge, 2019). Así, todavía hay muchas **estadísticas oficiales hechas desde una mirada androcéntrica**, lo que imposibilita conocer realmente cuáles son las situaciones o necesidades de las mujeres en ámbitos esenciales por sus condiciones materiales de vida.⁸

Desde el punto de vista normativo, la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de Cataluña (artículo 56) y el Reglamento para la equidad de género del Ayuntamiento de Barcelona (artículo 16) inciden en ambas dimensiones, ya que han establecido **la obligatoriedad de recoger y explotar datos desagregados por sexo y de contar con indicadores no androcéntricos**. Es decir, indicadores que visibilicen los roles sociales, necesidades, condiciones, valores y aspiraciones de mujeres y hombres a lo largo de la vida en todos los ámbitos, también en aquellos no considerados “masculinos” como, por ejemplo, la reproducción social, los usos del tiempo o la violencia. Además, es preciso que los indicadores puedan capturar cómo el género facilita o dificulta el acceso a los recursos, el reconocimiento y el estatus (Verge, 2019). Solo así se podrá conocer el alcance y la complejidad de las desigualdades de género, los impactos de los cambios sociales y las políticas públicas sobre mujeres y hombres, y desarrollar (o corregir) intervenciones públicas para hacerles frente.

En el Ayuntamiento de Barcelona, de forma sistemática, las estadísticas y encuestas incluyen la variable sexo y, en la mayoría de los casos, se explotan los resultados teniéndola en cuenta. Pero en este ámbito se plantean **dos retos**. Por una parte, **avanzar en la territorialización de algunos datos relevantes**, con el fin de disponer de más datos a escala de distrito. Y, por otra, algunas encuestas municipales presentan sesgos de género a la hora de decidir qué se mide y cómo se mide. Es necesario, pues, **generar nuevos indicadores no androcéntricos**.

También se ha avanzado en la recogida de datos internos (formularios, personas beneficiarias, etc.) que, en la mayoría de los órganos y servicios municipales, incorporan la **variable sexo**, pero en muchas ocasiones (en las memorias anuales, por ejemplo) estos **no se explotan ni presentan**. Asimismo, se plantea como reto que la perspectiva de género se incorpore en las políticas municipales de transparencia activa, para fomentar la visualización de datos de género.

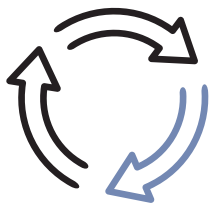
Por último, también **falta avanzar en el tratamiento de los datos desde la perspectiva de género interseccional**, añadiendo otras variables relevantes en la explotación y análisis.

Objetivos

- **Mejorar la incorporación de la perspectiva de género en la recogida, tratamiento y explotación de datos internos y externos, incorporando otras variables además del sexo.**
- **Avanzar en la superación de la brecha de conocimiento de género, llevando a cabo nuevos estudios, cálculos y encuestas.**
- **Incorporar la perspectiva de género en las políticas municipales de transparencia activa.**

⁸ Por ejemplo, la Encuesta de población activa.

Ámbito 2. Incorporación de la perspectiva de género en la normativa, planes y programas



La plena incorporación de la perspectiva de género en los planes y programas del Ayuntamiento sigue siendo uno **reto vigente**. En este sentido, si bien el Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona establece, en su artículo 7, que todos los planes y programas municipales tienen que incorporar la igualdad de género como uno de sus objetivos principales, el análisis de una muestra de 29 planes presentados durante el 2020⁹ permite observar un **cumplimiento parcial** de esta obligación. Así, solo el 15,4 % (4 planes) mostraba una integración elevada de la perspectiva de género, mientras que en el 57,7 % (15 planes) había una incorporación media, y aún había un **26,9 % (7 planes) sin incorporarla**. Estos resultados no muestran diferencias significativas en relación con los de los años anteriores.

En este marco, se considera que **algunos de los viejos obstáculos para la incorporación de objetivos de género en planes y programas ya se han superado**. Así, por ejemplo, actualmente hay una norma, el Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona, que plantea el marco estructural de la igualdad de género en la organización municipal con carácter obligatorio. Además, el discurso político sobre la igualdad de género está mucho más compartido en todos los ámbitos del Ayuntamiento. Con todo, **persisten los obstáculos vinculados a la excesiva especialización y segmentación de las temáticas**, a la **inexistencia de instancias u órganos que controlen la calidad de planes y programas** según parámetros predefinidos, y, finalmente, surgen **dificultades técnicas** para realizar un análisis del carácter estructural de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuación.

En el caso de la normativa, se observa una mejor situación de partida. Por una parte, existe la obligación, fijada en el artículo 9 del Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona, por la que las propuestas normativas, de presupuestos municipales, de instrumentos de política fiscal municipal y de planeamiento urbanístico deben ir acompañadas de informes de impacto de género. Por otra parte, se ha implementado **un proceso de trabajo sistemático en estrecha colaboración con los órganos jurídicos municipales**. Todo ello ha hecho que **todos los proyectos normativos del 2020, 9 en total, hayan obtenido una valoración positiva**. Es decir, que hayan incorporado la perspectiva de género.

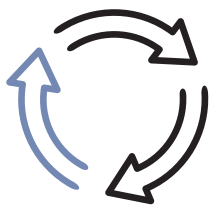
En el caso de los **instrumentos de planeamiento urbanístico**, se ha desarrollado un proyecto piloto de adaptación metodológica de los análisis de impacto de género a sus especificidades y queda pendiente su pleno despliegue.

Objetivos

- ↳ **Mejorar la incorporación de la perspectiva de género de planes, programas y normativa municipal.**
- ↳ **Mejorar el circuito de los procesos normativos para incorporar la perspectiva de género en la fase preliminar de elaboración de la normativa.**

9 Informe de seguimiento enero-diciembre 2020 del Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona. Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo. Enero 2021.

Ámbito 3. Implementación de políticas, planes y programas



La **implementación es la puesta en práctica** de los planes y programas municipales, una vez diseñados, con el fin de lograr los objetivos que se han fijado. Esta fase de las políticas públicas ha sido pensada sobre todo como un proceso técnico y, por ello, faltan estudios sobre otros elementos clave en esta etapa del *policy making*. En este sentido, el análisis de políticas de género muestra cómo la implementación es un momento en el que se siguen negociando las políticas, y durante este tiempo estas pueden ser también contestadas, validadas, detenidas o modificadas (Engeli i Mazur, 2018). Así pues, es una fase clave para seguir impulsando y a la vez operativizar y hacer efectiva la incorporación de la perspectiva de género que se ha tenido presente en la fase de diseño. Esto resulta clave para evitar que, una vez aprobada una política pública, a lo largo de su despliegue y de las modificaciones que esta pueda sufrir, la perspectiva de género **se diluya en medio del resto de los elementos de la política, plan o programa**.

Las **razones** que pueden explicar esta situación son **múltiples**. Por una parte, intervienen factores vinculados a la **capacitación del personal** responsable de la implementación del plan o programa con el fin de modificar procedimientos, actitudes o prioridades de manera que pueda incorporarse la perspectiva de género de forma efectiva en la actuación. Por otra parte, también inciden la **cultura organizativa**, la **coordinación** y la **comunicación** internas. Y en tercer lugar, es importante el **seguimiento y monitorización constantes** de las actuaciones del plan o programa para asegurar que se llega a las personas y colectivos diana, que se están produciendo los efectos inicialmente deseados, etc.

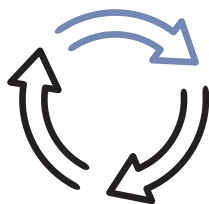
En este marco, si bien el Ayuntamiento de Barcelona ha avanzado mucho en la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en el diseño de planes y programas, queda por delante el **reto de pensar fórmulas y metodologías para incorporarla también en la implementación de los planes y programas municipales**, con el fin de poder hacerlo siempre, desde todos los agentes que participan, y de forma sistemática.

Se trata, pues, de un ámbito de trabajo por inaugurar y para el que el Ayuntamiento de Barcelona deberá dotarse de mecanismos propios.

Objetivos

- ↳ **Generar mecanismos para incorporar la perspectiva de género en la implementación de planes y programas municipales.**

Ámbito 4. Evaluación de políticas, planes y programas



La evaluación es una de las fases del ciclo de políticas públicas, y consiste en un proceso de **análisis de la práctica política con la finalidad de aprender, mejorar la política en cuestión y también la acción política, y rendir cuentas ante la ciudadanía** (Stufflebeam y Shinkfield, 1987). Sin embargo, el ejercicio de la evaluación todavía está poco arraigado en nuestro país y, por tanto, también en el Ayuntamiento de Barcelona.

Además, de acuerdo con el principio de la transversalidad de género, **la evaluación es una más de las etapas en las que hay que incorporar la perspectiva de la igualdad de género**. Incluir esta mirada es fundamental para **conocer los efectos de las políticas públicas sobre las relaciones de género**, mejorar el diseño e implementación y promover la rendición de cuentas en términos de igualdad de género (Espinosa Fajardo, 2016; ONU Mujeres, 2015). Así, una buena evaluación debe **permitir identificar los impactos de género de las políticas** y conocer qué (no) funciona para abordar las desigualdades generando conocimiento útil de cara a plantear intervenciones que contribuyan activamente a paliarlas (De Quintana, 2021).

El artículo 8 del Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona establece que “los planes municipales deben evaluarse con perspectiva de género. Esta evaluación tiene que seguir una metodología de análisis que permita conocer y valorar los resultados de las políticas públicas y las repercusiones en la igualdad o desigualdad entre mujeres y hombres que han podido derivarse de su aplicación, con el objeto de identificar y prevenir la producción, mantenimiento o incremento de estas desigualdades de género, realizando propuestas de mejora para la elaboración de planes municipales futuros, en su caso”.

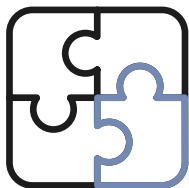
No obstante, si bien es un requerimiento normativo, el análisis y recuento de las evaluaciones de planes municipales de los últimos años (AB, 2021c; DEP Instituto, 2021) pone de manifiesto que **en la mayoría de los casos las —escasas— evaluaciones realizadas no incorporan la perspectiva de género o lo hacen solo de forma parcial** (y no transversalmente). Y es que, de hecho, desde la perspectiva de la transversalidad de género la evaluación es uno de los ámbitos donde los avances han sido más escasos y faltan más experiencias y conocimiento (Bustelo, 2016), a la vez que persisten las dudas sobre qué significa exactamente y cómo debería llevarse a cabo (De Quintana, 2021).

Así pues, no solo no existe una incorporación sistemática de la perspectiva de género en las evaluaciones municipales, sino que hay desconocimiento y falta de criterios para aplicar esta perspectiva de forma integral en la evaluación de políticas, planes y programas.

Objetivos

- ↳ **Generar conocimiento y metodología para evaluar políticas, planes y programas municipales con perspectiva de género.**
- ↳ **Avanzar para que la práctica evaluadora municipal incorpore sistemáticamente la perspectiva de género.**

Ámbito 5. Representación y estructuras institucionales



Actualmente existe un gran volumen de normativa que recoge estrategias, prevé mecanismos e insta a la creación de **estructuras institucionales para el impulso de la igualdad de género**,¹⁰ y también establece la **necesidad de garantizar la representación y participación paritaria** en términos de género en todos los ámbitos de la vida social, política, cultural y económica como requisito necesario para lograr una sociedad democrática, socialmente justa y equitativa.

Sin embargo, a pesar de disponer de un marco legal que prohíbe las discriminaciones (por razón de sexo, edad, diversidad sexual y de género, clase social, origen, discapacidad...), y pese a existir un imaginario igualitario y unas formas de hacer sensibles a las desigualdades, **los datos siguen constatando una reproducción de las desigualdades de género en el funcionamiento y la composición de las organizaciones y, por lo tanto, también en el seno de las administraciones públicas.**

Así, la reproducción de las desigualdades en el ámbito institucional se hace evidente si se observa que las mujeres representan el 49,86 % del total de la plantilla del Ayuntamiento de Barcelona **y de los entes adheridos al Acuerdo de condiciones de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Barcelona**, en una realidad fuertemente segregada, tanto horizontal como verticalmente (AB, 2019b). En el 2018-2019 las posiciones de más responsabilidad, reconocimiento y retribución, niveles 28 y 30, las ocupaban en un 65,20 % hombres (AB, 2019b). Estos datos constatan que, **a pesar de la aplicación de medidas de acción positiva como la reserva de plazas en convocatorias de oferta pública, entre otras acciones del III Plan de igualdad** (AB, 2021d), la sobrerrepresentación de los hombres todavía es muy elevada (como sucede en los órganos de dirección de las empresas, bancos, universidades y medios de comunicación).

Teniendo en cuenta esto, y con el fin de repensar nuevas maneras de hacer y de transformar la sociedad hacia un modelo más igualitario, **es necesario remover y revisar las estructuras que (re)producen la desigualdad entre mujeres y hombres, y entre las propias mujeres, también en la estructura y funcionamiento institucionales.**

Con este objetivo, en los últimos años **el Ayuntamiento de Barcelona ha creado y consolidado** diferentes **estructuras institucionales**. Por una parte, se han creado **órganos específicos**, responsables de los diferentes ámbitos de las políticas de equidad y, por otra, **espacios de trabajo** para el impulso de la igualdad de género. Estos espacios van desde la configuración de comisiones de carácter interdepartamental donde los objetivos de género están representados, hasta la creación de mesas mixtas con presencia de entidades, agentes y ciudadanía interesada.

10 Por ejemplo, en el ámbito del Estado español, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la creación de unidades de igualdad en los órganos directivos de todos los ministerios (artículo 77); en el ámbito de Cataluña, el artículo 9.2 de la Ley 17/2015, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone que “las administraciones públicas tienen que incorporar progresivamente a profesionales de igualdad de género con la cualificación exigida [...], para implantar las medidas de igualdad en las tareas de la Administración [...]”; y el artículo 6.d) establece entre las funciones de los entes locales la de “crear y adecuar los mecanismos necesarios para integrar la transversalidad de la perspectiva de género en sus actuaciones políticas”.

Este impulso de estructuras institucionales se refuerza, a partir del 2019, con el Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona. Concretamente, este establece la **representación y la participación paritaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos de toma de decisiones**, y también determina la estructura que debe tener el Ayuntamiento de Barcelona para poder garantizar el impulso de las políticas de género en la ciudad. Aquí, entre otros aspectos, destaca la creación, todavía pendiente, **de unidades de transversalidad de género** en todas las áreas y distritos, así como los organismos autónomos, las empresas públicas y el resto de las entidades vinculadas o dependientes del Ayuntamiento.

Objetivos

- ↳ **Consolidar y mejorar los circuitos de trabajo y coordinación estable entre las diferentes estructuras de impulso de la igualdad de género del Ayuntamiento de Barcelona.**
- ↳ **Desplegar las unidades de transversalidad de género en todas las gerencias sectoriales (áreas) y territoriales (distritos), así como los organismos autónomos y demás entes participados del Ayuntamiento de Barcelona.**
- ↳ **Avanzar hacia la paridad de género en los cargos de dirección y gerenciales y en los cargos de libre nombramiento de toda la corporación municipal.**

Ámbito 6. Formación



La formación es un **elemento clave en el cambio institucional, ya que es esencial que todo el personal municipal disponga de una capacitación óptima con el fin de integrar la igualdad de género como objetivo propio que debe guiar todas las actuaciones públicas**. Cada persona, desde su puesto de trabajo, tiene un rol irremplazable y necesario para conseguir que la igualdad y la perspectiva de género impregnen todos los niveles y todas las etapas de las políticas públicas.

El Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona reconoce la importancia de la formación en igualdad de género, y establece su carácter obligatorio para toda la plantilla municipal (disposición adicional segunda),¹¹ incluyendo al personal político y gerencial (artículo 17).¹² Además, y en línea con la finalidad de la transversalidad de género, es preciso que la oferta formativa municipal esté diseñada desde la perspectiva de género, incorporando esta mirada en sus contenidos.

En los últimos años se ha avanzado significativamente en la materia, ya que se ha formado en igualdad de género a todo el personal político y gerencial, se han elaborado cursos obligatorios para todo el personal municipal contra el acoso sexual y por razón de sexo¹³ y del Reglamento para la equidad de género, y se ha incluido una formación integral en transversalidad y perspectiva de género en el plan de formación y desarrollo del Ayuntamiento. Asimismo, se han desplegado diferentes formaciones específicas y a medida en materia de transversalidad e igualdad de género en distintas áreas, gerencias y distritos del Ayuntamiento.

Fruto de este trabajo, a lo largo del anterior Plan para la justicia de género 2016-2020 aumentaron exponencialmente tanto el número de personas formadas en igualdad de género en el consistorio (de 78 personas en el 2016 a 555 en el 2020, con un total de 2.336 personas formadas presencialmente durante los 4 años), como el número de formaciones realizadas (de 6 formaciones en el 2016 a 109 a lo largo de todo el periodo). Ahora **hay que seguir avanzando y consolidar la capacitación en igualdad y en perspectiva de género de todo el personal municipal de forma estratégica y continuada**, a fin de que adquieran una base sólida de conocimientos y habilidades para desarrollar sus funciones diarias de dirección, de planificación o de atención a la ciudadanía desde la eficiencia, la justicia y la igualdad.

Por otra parte, **se debe seguir trabajando para garantizar que el conjunto de la formación municipal** (transversal y específica) **se diseña desde la perspectiva de género**. Si bien se ha acompañado la incorporación de la perspectiva de género en la oferta formativa de diferentes áreas y gerencias, hay que convertir esa mirada en transversal para que impregne todos los contenidos.

Objetivos

- ↘ **Promover la capacitación progresiva, continuada y de calidad en igualdad y perspectiva de género para todo el personal del Ayuntamiento de Barcelona.**
- ↘ **Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la formación municipal transversal y específica.**

11 "Para garantizar el cumplimiento efectivo de esta norma, el Ayuntamiento tiene que garantizar la formación con carácter obligatorio del conjunto del Ayuntamiento sobre este reglamento".

12 "[...] el gobierno municipal debe garantizar formación, suficiente, de calidad y con carácter obligatorio, en el primer año de cada mandato a todo el personal político y gerencial en materia de igualdad de mujeres y hombres [...]".

13 En el año 2020, más de 2.500 personas de la organización lo hicieron. (En formato en línea desde el Entorno Virtual de Aprendizaje).

Ámbito 7. Presupuesto y fiscalidad



La distribución de los recursos económicos entre mujeres y hombres es uno de los criterios fundamentales que nos indica hasta qué punto una sociedad es equitativa o no en términos de género. El Ayuntamiento, como órgano redistribuidor de recursos, tiene una gran responsabilidad y una posición de privilegio para hacer avanzar la igualdad de género a partir de estas prácticas. Para garantizar que los recursos económicos municipales favorezcan la igualdad, se debe incidir en **los ingresos y los gastos públicos, así como en el proceso presupuestario**, desde una perspectiva de género.

El diseño, comunicación, participación y evaluación de las políticas de ingresos y gastos presupuestarios se encuentran generalmente orientados a una ciudadanía sin rostro, **sin integrar los diferentes ejes de desigualdad**. Así, por ejemplo, la estrategia de transversalidad de género hace complejo conocer el volumen global de gasto que se dedica a la igualdad. Por otra parte, el impacto de género de la fiscalidad municipal no es todavía lo bastante conocido ni tiene suficientes referencias en el ámbito académico ni en el de las políticas públicas.

La mirada al impacto de género en el gasto municipal que se ha hecho hasta ahora permite observar que **el 41 % de los gastos corrientes para el ejercicio 2021 son transformadores de las desigualdades** (AB, 2021g). Es decir, el Ayuntamiento diseña el presupuesto de manera que cuando se ejecuta un presupuesto de 755 millones de euros se transforman positivamente las desigualdades de género. En cambio, hay **9,4 millones de euros que cuando se ejecutan reproducen o incrementan las desigualdades de género**. En este contexto, queda pendiente conocer cuánto gasta el Ayuntamiento en estructura y políticas de igualdad de género para realizar su análisis y seguimiento anual. También hay que ampliar la cantidad de presupuesto analizado (tanto previsto como ejecutado), orientándose a la totalidad de los gastos corrientes e, incluso, a los gastos de inversión.

Con respecto a los ingresos, en los últimos años se han desarrollado **actuaciones tanto orientadas al ámbito institucional como otras dirigidas a la ciudadanía**. Entre las primeras destacan los informes de impacto de género de ordenanzas fiscales y precios públicos, la creación de un grupo de trabajo interdepartamental y la participación en espacios de trabajo, formación e intercambio institucionales. Entre las externas se encuentran las ayudas anuales otorgadas por el Ayuntamiento en el pago del impuesto de bienes inmuebles (IBI), las exenciones y los descuentos de precios públicos. Uno de los resultados de estas actuaciones ha sido la generación de nuevo conocimiento. Por ejemplo, el análisis de las ayudas al IBI ha mostrado que la mayoría de las personas beneficiarias son mujeres (76 % en el año 2019), lo que permite inferir el **potencial de la política fiscal para redistribuir recursos desde la perspectiva de género**.

De esta manera, se pone de relieve la necesidad de **analizar los datos desagregados por sexo de impuestos, tasas, precios públicos y sanciones de tráfico**. Además, habría que **diversificar y generalizar reducciones y ayudas** al pago de precios públicos que resultan relevantes desde la perspectiva de género. Por ejemplo, la generalización de las reducciones para familias monoparentales.

Por último, es imprescindible seguir profundizando en la mirada de género a los ingresos y gastos municipales, yendo **más allá del género y recogiendo ejes de desigualdad como el origen o la edad**, entre otros. Por ello es necesario **mejorar los sistemas de información** y tener en cuenta que la participación social es un motor necesario.

Objetivos

- ↳ **Avanzar en una fiscalidad local feminista incorporando la perspectiva de género en los impuestos, tasas y precios públicos.**
- ↳ **Profundizar en la presupuestación municipal desde la perspectiva de género para incidir en la reducción de las desigualdades y en el cambio institucional.**
- ↳ **Mejorar la divulgación y participación sobre el impacto de género de los gastos e ingresos municipales.**

Ámbito 8. Contratación pública



La inclusión de **criterios sociales en la contratación pública** es una herramienta fundamental para promover **la adopción de medidas de fomento de la igualdad de género en las empresas vinculadas a las administraciones públicas**. Durante el año 2019, el Ayuntamiento de Barcelona y los entes de su grupo municipal destinaron un total de 1.336.262.715,70 euros a la ejecución de 42.726 contratos (AB, 2021b), cifra que da una idea del **enorme potencial de la contratación pública para promover la adopción de comportamientos éticos en el tejido empresarial de la ciudad**.

Desde la aprobación de la Guía de contratación pública social, en el año 2016, el Ayuntamiento ha ido ampliando el número de cláusulas sociales y medioambientales para incorporar en los contratos municipales, profundizando también en la definición de los mecanismos y de los recursos técnicos para hacerlo posible. Actualmente, el vigente plan de objetivos de contratación pública sostenible 2020-2021 incorpora un total de **9 cláusulas relacionadas con el fomento de la igualdad de género**.

La aplicación de estas cláusulas se ha ido incrementando gracias, fundamentalmente, a las sesiones formativas y al refuerzo del acompañamiento a los órganos gestores. Durante el año 2020, pese a los efectos de la COVID-19 sobre la contratación municipal, 171 contratos formalizados incorporaron un total de 349 cláusulas de igualdad de género, siendo las más frecuentes la de plan o medidas de igualdad, seguidas de la cláusula de comunicación inclusiva. En el extremo contrario, las cláusulas de formación en género y de recogida de datos desagregados por sexo son todavía muy minoritarias. Aunque uno de los retos pendientes es, precisamente, disponer de medios que permitan conocer la significación de estas cifras sobre el número total de contratos, dado el volumen global, es evidente que todavía hay un **largo camino por recorrer hasta alcanzar el hito de una aplicación generalizada de cláusulas de igualdad de género en la contratación municipal**. Asimismo, es **necesario diseñar nuevas cláusulas** que den respuesta a los retos emergentes y hay que profundizar en el potencial que ofrece la contratación pública como herramienta de fomento de la igualdad, avanzando en la **inclusión de criterios de género en las diferentes fases del contrato**.

Por otra parte, la creación a finales del año 2017 de un Servicio de Asesoramiento a Empresas en materia de igualdad ha sido esencial para acompañar a las empresas en los procesos de cumplimiento de esas cláusulas. También en este sentido hay que tener en cuenta el impacto de la pandemia. Pese a ello, las 26 empresas atendidas durante el 2020 representan poco más de la mitad de la media de empresas asesoradas en años anteriores.

Objetivos

- ↳ **Avanzar en la aplicación sistemática y generalizada de cláusulas de igualdad de género en los contratos municipales.**
- ↳ **Optimizar el potencial de la contratación pública como herramienta de fomento de la igualdad de género en la actividad municipal y el tejido empresarial de la ciudad (capacitación, difusión, ampliación de cláusulas, etc.).**
- ↳ **Hacer un seguimiento de la correcta implementación y del cumplimiento de las cláusulas de igualdad de género.**

Ámbito 9. Subvenciones



La incorporación de criterios de género en las subvenciones es un mecanismo de considerable impacto para la corrección de desigualdades de género e interseccionales a través de la actividad de las entidades de la ciudad y los proyectos que realizan. En este sentido, el Ayuntamiento cuenta con una amplia oferta de convocatorias de subvenciones, siendo el bloque más importante el de la **convocatoria general de subvenciones** destinadas a las actividades de distrito y de ciudad, que representa el **80 %** del total. Así, en el año 2020 se aprobaron 4.602 proyectos por un importe total de 19.420.953,89 euros (AB, 2021e) dentro de esta convocatoria que incluye, como criterio de valoración, con un 5 % de la puntuación total, la incorporación de la perspectiva de género, tanto en el funcionamiento de la entidad como en el proyecto subvencionado.

En ese contexto, las entidades de la ciudad, al reconocer la valoración e importancia de la incorporación de la perspectiva de género, han mostrado un **interés creciente en recibir formación y asesoramiento**. Por eso, de manera puntual, se han realizado un total de 20 formaciones a 325 entidades entre el 2018 y el 2021, se ha asistido en la explicación de la valoración del criterio de género en 25 sesiones informativas y se han realizado 4 asesoramientos específicos. Con todo, un análisis de la incorporación de la perspectiva de género en las entidades, a partir de 158 solicitudes aprobadas de las convocatorias 2019 y 2020, muestra que, a pesar del aumento de la sensibilización respecto al género por parte de las entidades, hay pocas actuaciones que permitan hacer realmente efectiva la corrección de desigualdades. Por ello, concluye que existe un **recorrido de trabajo importante para llegar a la transversalización de la perspectiva de género en las entidades** y fija la necesidad de desarrollar **más herramientas de apoyo y de prestar de forma sistemática y continuada formación y asesoramiento**.

En esta línea, el **nuevo Plan estratégico de subvenciones municipales** incluye la perspectiva de género como uno de los objetivos estratégicos transversales que permitirá realizar el **seguimiento de la incorporación del criterio en todas las convocatorias**, así como acceder a las entidades subvencionadas de la ciudad con el fin de facilitar información, orientación y apoyo para la incorporación efectiva de la perspectiva de género e interseccional en estas.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las beneficiarias de las subvenciones son en buena parte entidades que incluyen **trabajo voluntario de mujeres**. Por este motivo, se considera de interés plantear una **reflexión sobre este trabajo no remunerado**, su papel y la posibilidad de incluir su valoración en la justificación que ahora mismo la legislación no prevé.

Finalmente, el análisis de las valoraciones del criterio de género en las convocatorias generales 2017 y 2018 permitió apreciar un margen de mejora en las valoraciones realizadas desde el Ayuntamiento, por lo que se detecta la **necesidad de acompañamiento y formación al personal municipal que efectúa las valoraciones**.

Objetivos

- ↘ **Promover la incorporación de la perspectiva de género interseccional en las entidades y proyectos que reciben subvenciones o ayudas del Ayuntamiento de Barcelona.**
- ↘ **Extender el criterio de género a todas las convocatorias de ayudas y subvenciones del Ayuntamiento de Barcelona donde sea pertinente.**

Ámbito 10. Políticas de gestión de personas



Una corporación feminista es, también, aquella que aplica la perspectiva de género a las relaciones laborales y a las políticas de gestión de las personas. En este sentido, es imprescindible revisar la política laboral interna del Ayuntamiento de Barcelona desde el punto de vista de género para garantizar que desde el consistorio no se llevan a cabo prácticas que produzcan o reproduzcan discriminaciones o violencia hacia las mujeres.

Para ello, se dispone de dos grandes herramientas: los planes de igualdad internos y los protocolos de prevención, detección, abordaje y protección de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

En la actualidad, **es vigente el III Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2020-2023 del Ayuntamiento de Barcelona** (AB, 2021d), que establece 7 ámbitos de trabajo: cultura institucional; política retributiva; procesos de gestión de personas; ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y profesional; prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud; prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, finalmente, comunicación, lenguaje e imagen corporativa. Y de estos ámbitos se desprenden un total de 19 actuaciones para desarrollar hasta el 2023, con los correspondientes indicadores de seguimiento para medir el resultado.

De entre las actuaciones desarrolladas, cabe destacar **el informe Cálculo de la brecha salarial 2017** (AB, 2019b), que se derivó del anterior plan de igualdad y que realiza un análisis cuantitativo en profundidad de la brecha salarial de género en el Ayuntamiento y de sus posibles causas. De este estudio se desprende que en el Ayuntamiento de Barcelona hay una brecha salarial de género del 15,89 %.

Otro de los estudios que se han elaborado ha tratado sobre cómo aplicar la perspectiva de género en el teletrabajo, titulado **Propuestas para minimizar el impacto negativo de género del sistema de teletrabajo en el Ayuntamiento de Barcelona** (Moreno *et al.*, 2021).

Asimismo, hay que tener en cuenta que el Ayuntamiento de Barcelona es una organización compleja que integra diversos **organismos autónomos y entes participados**. Si bien algunos de estos están adheridos al III Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Barcelona, esto no es así para otros entes participados como las sociedades mercantiles municipales, los consorcios y algunas entidades públicas empresariales. Por esta razón, se ha iniciado una línea de trabajo con el fin de garantizar que todos ellos tengan planes de igualdad y para unificar criterios entre todos los planes que se desarrollen.

Al mismo tiempo, recientemente se han aprobado **dos normativas que generan obligaciones en relación con los planes de igualdad y los análisis retributivos organizacionales**: el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Ya se ha empezado a estudiar y diseñar cómo se desplegarán estas nuevas obligaciones en el consistorio, en los organismos autónomos y en los entes participados.

El Ayuntamiento de Barcelona cuenta con los instrumentos necesarios para la lucha contra el acoso sexual o por razón de sexo. Concretamente, se dispone del **Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso por razón de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género** (AB, 2017b) y, además, se ha realizado el Curso de acoso sexual y por razón de género, obligatorio para

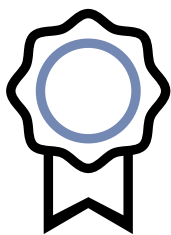
toda la plantilla, y que ha formado a más de 2.500 trabajadores y trabajadoras municipales. En este sentido, se cuenta con buenas herramientas para hacer frente a la violencia machista que pueden sufrir las mujeres dentro de la organización. El trabajo futuro en esta línea debe orientarse a perfeccionar y sistematizar la fase de abordaje de los casos y a hacer un seguimiento y una evaluación de los casos que permitan una mejora permanente de la gestión de estas violencias.

Un último frente por abordar en las políticas de gestión de las personas es el que tiene que ver con la brecha digital por razón de género. **En este sentido, será importante trabajar para erradicar la brecha digital dentro de la propia corporación municipal**, ya que solo así el Ayuntamiento estará promoviendo un entorno verdaderamente igualitario y que ofrezca las mismas oportunidades a hombres y mujeres.

Objetivos

- ↳ **Avanzar en la aplicación de la perspectiva de género en la política laboral de todo el Ayuntamiento de Barcelona, y de los organismos autónomos y entes participados, mediante el cumplimiento de los planes de igualdad internos.**
- ↳ **Mejorar las herramientas de prevención, detección, abordaje y protección de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en todo el grupo municipal.**
- ↳ **Reducir las desigualdades de género en relación con el acceso y uso de las TIC entre el personal municipal.**

Ámbito 11. Premios y distinciones



Los premios y las distinciones públicas son mecanismos de **reconocimiento social** y a menudo también de **distribución de recursos económicos**. Desde la perspectiva de género, es esencial que tanto el objeto de los reconocimientos como los criterios de concesión, la difusión y la composición de los jurados incluyan criterios de igualdad entre mujeres y hombres.

Desde el año 2018 se elabora un **mapeo y análisis** del conjunto de premios y distinciones que otorga el Ayuntamiento (135 premios y 5 distinciones identificadas, incluyendo los de ciudad y los de distrito) y se ha creado una metodología específica para evaluar el impacto de género. Con el **análisis de los datos** obtenidos se ha podido constatar que entre el 2018 y el 2020 **las mujeres han ganado más premios y distinciones que los hombres** (en torno al 60 % y 40 %, respectivamente, cada año), pero que, sin embargo, los premios con **mayor dotación económica y mayor visibilidad mediática han recaído** mayoritariamente en **hombres**. Asimismo, en los últimos tres años, **los jurados de los premios** que otorga el Ayuntamiento de Barcelona **han sido paritarios**, con una presencia femenina igual o ligeramente superior al 50 %.

Así pues, si bien estos datos ponen de manifiesto que se ha avanzado en la consecución de la paridad de género tanto en los jurados como en el otorgamiento de premios y distinciones del Ayuntamiento de Barcelona, **la distribución entre mujeres y hombres varía en función de la tipología, la temática, el ámbito territorial, la visibilidad mediática y la dotación económica**. En este sentido, las mujeres acostumbran a recibir más reconocimientos en el ámbito del distrito, en temática de género y con menor visibilidad y dotación económica. Por lo tanto, ahora será clave **incidir en aspectos de tipo más cualitativo** como, por ejemplo, la mejora de los reconocimientos de las mujeres en el ámbito de ciudad que no tienen temática de género, para romper la relación existente entre sexo y materia en la que se da el reconocimiento (hasta ahora, en otras materias predominaban los hombres y en materia de género, las mujeres).

Asimismo, para la plena incorporación de la perspectiva de género en la concesión de premios y distinciones también se plantea como reto la necesidad de **revisar de forma sistemática las bases y convocatorias de los premios que se convocan**, ya que si bien hasta ahora se han revisado varias, a menudo se hace *a posteriori*, una vez que ya se han aprobado. En este sentido, se requiere avanzar en la definición de circuitos interdepartamentales y que incluyan a los distritos.

Objetivos

- ↘ **Mejorar la incorporación de la perspectiva de género en los premios y las distinciones.**
- ↘ **Mejorar la paridad en la cuantía anual de hombres y mujeres a quienes se otorgan distinciones.**

Ámbito 12. Comunicación inclusiva



El desarrollo de la transversalidad de género implica la incorporación de **una comunicación que visualice y reconozca por igual a mujeres y hombres, y toda su diversidad**, dentro y fuera del Ayuntamiento. Para conseguirlo, se debe promover y garantizar el uso del lenguaje, de imágenes y de contenido inclusivos desde la perspectiva de género y también desde la perspectiva interseccional tanto en las comunicaciones internas como en las externas.

Desde hace años, se hace una **apuesta firme** por la comunicación inclusiva que culmina en el Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona. Concretamente, esta norma establece que la documentación escrita, gráfica y audiovisual, la atención personal y los medios de comunicación, incluyendo los digitales y las cuentas de las redes sociales del Ayuntamiento, tienen que utilizar un lenguaje inclusivo y un uso no sexista de este. Además, también se tiene que garantizar la visibilización equitativa de mujeres y hombres, y de la diversidad sexual y de género, en los anuncios, campañas, materiales o mecanismos de comunicación.

Par dar respuesta a estos retos se ha elaborado una guía de comunicación inclusiva y una guía de uso no sexista del lenguaje que se han difundido tanto al personal municipal como a la ciudadanía. Además, se ha diseñado un curso en línea de comunicación inclusiva dirigido a todo el personal municipal. Asimismo, cada lanzamiento comunicativo nuevo se revisa para garantizar que cumple las recomendaciones de la guía.

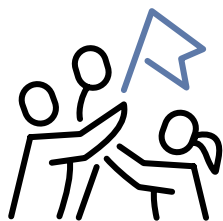
Con todo, se considera que aún queda **camino por recorrer para aumentar la información, sensibilización y capacitación con respecto a la comunicación inclusiva en toda la plantilla municipal**. En este sentido, un aspecto clave es la **formación en línea en todas las áreas, departamentos y distritos del Ayuntamiento**. Para terminar, se considera necesario dar un paso más allá e incorporar el **lenguaje inclusivo** como requisito imprescindible dentro de los protocolos de **corrección lingüística de los documentos de la organización**.

En relación con la **publicidad no sexista en el espacio público**, se ha consensuado una propuesta de normativa para una publicidad inclusiva en la ciudad de Barcelona, que ha sido aprobada por todas las áreas implicadas. En estos momentos se está realizando el trámite para convertir esta propuesta en norma.

Objetivos

- ↳ **Profundizar en la perspectiva de género en la comunicación interna y externa del Ayuntamiento de Barcelona.**

Ámbito 13. Participación institucional



La participación de las mujeres, los grupos feministas y las entidades de defensa de los derechos de las mujeres y de la igualdad de género en la toma de decisiones relativas a la transversalidad de género y a su implementación es clave para que esta sea menos burocratizada y tecnocrática. En lo que se entiende que es el **modelo participativo de la transversalidad**, si el objetivo es combatir las desigualdades de género que se reproducen en todos los ámbitos de la vida, hace falta que sean las mujeres, sus entidades y el movimiento feminista quienes tengan capacidad de decisión a la hora de construir medidas para combatirlas. Así pues, hay que fomentar el empoderamiento e introducir los cambios en el proceso político que sean necesarios para que las mujeres, en toda su diversidad, tengan voz y presencia.

En este marco, en los últimos años se ha trabajado intensamente para incluir la voz, las necesidades y las propuestas de las mujeres en los espacios institucionales y dar cabida en la producción de las acciones públicas locales a los discursos de igualdad de género que provienen de la ciudadanía. De hecho, la incorporación de la perspectiva de género en los procesos participativos y la eliminación de los obstáculos para la participación institucional de las mujeres han sido una preocupación constante, acogida tanto desde las políticas de participación como desde las de género. Así, en el periodo 2017-2020 **se ha pasado del 2,9 % al 66,7 % de los procesos de coproducción que incluyen entidades de mujeres, criterios o acciones de género** (DEP Instituto, 2021). El reto ahora es, pues, este **30 % de los procesos participativos municipales en los que hay se debe mejorar**.

Además, también se ha promovido la incorporación de la perspectiva interseccional en la participación institucional. Otros ejes de discriminación como la diversidad funcional o la discapacidad, el origen o la migración, etc., están representados en la instancia municipal que controla internamente la calidad de los procesos participativos. Con todo, **no se dispone de datos que permitan conocer hasta qué punto se ha logrado incorporar de manera efectiva la heterogeneidad y la diversidad de las personas, promoviendo la voz y la presencia de los grupos sociales habitualmente no representados**.

En este sentido, a través del proceso participativo de este nuevo plan, se ha constatado la necesidad de prestar más atención a **la brecha digital de género** y a las **dificultades idiomáticas** que puede experimentar una parte de las mujeres migradas o de origen diverso. Además, también se ha puesto de relieve la conveniencia de que haya **más vinculación de los procesos participativos con el trabajo que realizan las entidades y los equipamientos en el territorio**. Desde ambos espacios se crean vínculos con las personas y surgen figuras referentes que la participación política debe aprovechar para conseguir llegar a todo el mundo. Para terminar, se ha planteado la importancia de **aproximar la participación institucional a otras formas de participación menos formales** pero en las que se ubican sectores poblacionales como, por ejemplo, las personas jóvenes.

Por otra parte, si bien se han introducido aportaciones de la sociedad civil en aspectos concretos de la transversalidad de género como son los presupuestos y la fiscalidad o el desarrollo de cláusulas de género en la contratación pública, se considera que **todavía falta desarrollar una estrategia participativa que oriente el trabajo en todos los ámbitos del cambio institucional**. Además, algunas de las actuaciones iniciadas en el último periodo no han tenido continuidad en el tiempo, como es el caso del grupo de trabajo de transversalidad de género del Consejo de Mujeres de Barcelona. Finalmente, también se plantea la necesidad de seguir desarrollando estrategias de “comunicación fácil” y de acompañamiento a la participación.

Objetivos

- ↳ **Mejorar la inclusión de la voz, las necesidades y las propuestas de las mujeres, en toda su diversidad, en los espacios institucionales tanto presenciales como virtuales.**
- ↳ **Velar por la incorporación de la perspectiva de género en todos los espacios, procesos, y órganos participativos.**

Eje 2. Economía para la vida y organización de los tiempos

Este eje se orienta a alcanzar un modelo económico más justo y más sostenible tanto social como medioambientalmente. Se trata, pues, de promover una economía al servicio de las personas que garantice vidas dignas y la satisfacción de sus necesidades desde el reconocimiento de que todos los trabajos son necesarios para la subsistencia, la reproducción y el bienestar de la población (Pérez Orozco, 2012), y desde el compromiso en la lucha contra la explotación y la vulneración de derechos.



El eje, por lo tanto, también quiere abordar la **feminización de la pobreza** y las nuevas expresiones de esta que puedan surgir a raíz de la crisis socioeconómica derivada de la COVID-19, poniendo el acento en la **lucha contra la brecha digital de género y el acceso de las mujeres a las industrias TIC**. Para acabar, este eje también se centra en la promoción de una **organización de los usos de los tiempos más saludable, igualitaria y eficiente**, mediante estrategias que impacten en la mejora de la vida cotidiana de la ciudadanía y disminuyan las desigualdades sociales y de género. Todo ello poniendo énfasis en la necesidad de frenar la crisis climática y ecológica transformando el modelo productivo.

Con este horizonte, en este eje se definen cinco ámbitos de actuación:



Promoción económica feminista.



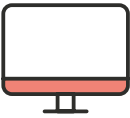
Democratización de los cuidados.



Organización de los tiempos.



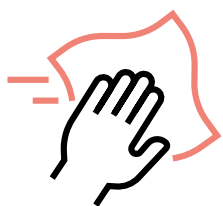
Lucha contra la feminización de la pobreza y la precariedad.



Recursos tecnológicos y brecha digital.



Ámbito 14. Promoción económica feminista



Empleos

El mercado laboral barcelonés ha sufrido un importante golpe como consecuencia de la crisis sanitaria de la COVID-19. Si bien la política económica de respuesta ha sido muy diferente a la de la crisis del año 2008, optando simultáneamente por detener la actividad económica a la vez que desplegando medidas muy importantes destinadas a paliar los efectos de dicho paro, manteniendo las rentas y la capacidad de consumo, se desconoce todavía hasta qué punto la afectación ha sido y es diferente para hombres y mujeres. Con todo, ya se empieza a entrever que **el impacto de la crisis se concentra en algunos de los grupos con mayor situación de vulnerabilidad del mercado laboral**: personas con salarios bajos y trabajos precarios, características que están muy presentes en los puestos de trabajo feminizados, de los y las jóvenes y de las personas migrantes o de origen diverso. De hecho, **uno de los problemas graves del mercado de trabajo es la baja calidad del empleo** concentrada en sectores de población muy concretos y en algunos sectores de actividad. Esto, de hecho, ya se producía antes de la crisis y esta solo lo ha empeorado (Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona, IERMB, 2020a).

En este sentido, hay que tener en cuenta que **las mujeres** tienen una **fuerte presencia** tanto en los **sectores esenciales** (que se han mantenido o reforzado) como en los **empleos de servicios al público** (que han visto muy limitada su actividad). Así, **la segregación horizontal del trabajo ha tenido un papel clave en esta crisis sanitaria**, lo cual ha provocado una mayor exposición de las mujeres al contagio y al desgaste por una importante presencia en los denominados *empleos de primera línea* (empleos esenciales y al mismo tiempo altamente expuestos). Son principalmente aquellos que se encuentran en los sectores de la sanidad, la educación, los servicios sociales, el trabajo doméstico, el ocio y el comercio al detalle. Por otra parte, el empleo ha aumentado durante la pandemia en sectores como las TIC o la logística, donde las mujeres son minoría. Las mujeres representan un tercio del empleo en la rama de información y comunicaciones, un sector en continuo crecimiento y altamente demandado, que ofrece salarios más elevados y mejores condiciones laborales (AB, 2021k).

En términos de indicadores de mercado de trabajo, los datos del 2020 muestran que, si bien la caída de la **tasa de ocupación** ha sido mayor para los hombres, estos **están 9 puntos por encima de las mujeres**. Además, muchas de las personas que han perdido su trabajo no han pasado a estar paradas sino inactivas. Por ello, utilizando el indicador de inactividad específica que incluye las denominadas “amas de casa”, se observa que **aunque la tasa de paro del cuarto trimestre del 2020 es prácticamente igualitaria entre hombres y mujeres** (12,6 % los primeros, 12,1 % las segundas), **la tasa de inactividad específica es del 19 % en los hombres y del 23 % en las mujeres**.¹⁴ En todo caso, esta brecha de 5 puntos es la menor de los últimos años, debido al crecimiento de la inactividad masculina.

La contratación en la ciudad era, en diciembre del 2020, aún mucho más baja que la del mes de febrero del mismo año. Se observa cierta feminización en los últimos meses, que se sustenta por el crecimiento en contratos temporales.¹⁵ Y también ha aumentado la **feminización**

14 Departamento de Estadística y Difusión de Datos del Ayuntamiento de Barcelona a partir de datos de la Encuesta de población activa.

Ver: https://ajuntament.barcelona.cat/estadistica/catala/Estadistiques_per_temes/Treball_i_teixit_productiu/Treball/EPA/epa/index.htm

15 Departamento de Estadística y Difusión de Datos del Ayuntamiento de Barcelona a partir de datos del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Catalunya.

Ver: https://ajuntament.barcelona.cat/estadistica/catala/Estadistiques_per_temes/Treball_i_teixit_productiu/Treball/Contraccio_laboral/sexe/anys/a2020/sexedes.htm

de los contratos a tiempo parcial, que se habían distribuido de manera más igualitaria en los trimestres inmediatamente anteriores a la pandemia.¹⁶ Asimismo, hay que hacer mención de las jornadas parciales: durante el cuarto trimestre del 2020, el peso del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres asalariadas en Barcelona (19,4 % del total) más que duplica el que registran los hombres (8,6 %) (AB, 2021k). La asunción de las tareas reproductivas en mayor medida por parte de las mujeres con respecto a los hombres ha supuesto que sean ellas las que acceden mayoritariamente a este tipo de contratos (Instituto Catalán de las Mujeres, 2020). **La dificultad de conciliación y de compatibilizar la vida personal, laboral y familiar se sigue concentrando, por lo tanto, en las mujeres**, con el peso que ello significa en su economía: menor capacidad adquisitiva que los hombres tanto en las prestaciones de desempleo como en las pensiones al final de su vida laboral.

Por otra parte, **el impacto de los ERTE** depende del nivel salarial de las personas trabajadoras, ya que se trata de una contribución proporcional al sueldo. A falta de datos municipales, se observa un cierto equilibrio en la afectación por sexo de los ERTE. Con todo, se puede asumir que en esta relativa igualdad hay un impacto más perjudicial en las mujeres, dado que son mayoría en los contratos con menor remuneración. En esta línea, hay que tener en cuenta que la **brecha salarial de género** en la ciudad se sitúa en el **18,7 %** en detrimento de las mujeres (AB, 2021f). Esta brecha se da en todas las franjas de edad, en todos los niveles educativos, nacionalidades y grupos profesionales, en casi la totalidad de sectores y con todo tipo de contrato y jornada. Por grupos profesionales, la brecha salarial más elevada corresponde al grupo de personas licenciadas, ingenieras y alta dirección (27,4 %) (AB, 2021k), segmento donde se detecta la segregación vertical en los empleos y **el techo de cristal**: la dificultad de ascenso profesional de las mujeres a los puestos de dirección mejor remunerados. Aun así, en Cataluña en el 2020 el porcentaje de mujeres que trabajan con rango de personal directivo y gerencia ha recortado la distancia con respecto a los hombres (61,8 %), y ya se acerca al 40 % (38,2 %) (AB, 2021k).

Antes de la pandemia, la modalidad del **teletrabajo** tenía muy poca incidencia en nuestro contexto. Con la COVID-19, el trabajo a distancia se convierte en una situación obligada siempre que sea posible, de manera que se generaliza y se observa que, durante el confinamiento estricto, las mujeres realizaron teletrabajo en proporciones ligeramente superiores (un 74,8 % frente al 69,8 % masculino). Por el contrario, los hombres realizaron una opción mixta en mayor medida.¹⁷ Se trata de una fórmula ambivalente, porque si bien puede facilitar la conciliación individual, también puede incrementar las desigualdades en el puesto de trabajo. Lo que sí ha puesto de manifiesto es la necesidad de seguir avanzando en nuevos modelos de organización del tiempo que permitan combinar satisfactoriamente la vida laboral, personal y familiar de la plantilla: modelos híbridos donde la flexibilidad y el trabajo a distancia pueden ser clave.

Para terminar, los **empleos de cuidado y de apoyo al cuidado** tienen un peso un poco más importante en Barcelona que en el conjunto de Cataluña. Son ocupaciones con sueldos relativamente bajos y claramente feminizadas (se estima que se dedican 128.453 mujeres y 49.882 hombres en la ciudad) con una importante exposición a la COVID-19.¹⁸

16 Departamento de Estadística y Difusión de Datos del Ayuntamiento de Barcelona a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Ver: https://ajuntament.barcelona.cat/estadistica/catala/Estadistiques_per_temes/Treball_i_teixit_productiu/Treball/Contractacio_laboral/evo/anys/index.htm

17 Ayuntamiento de Barcelona. Encuesta COVID-19 en Barcelona. Ver: https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2020/04/20_205_in_Cicle05_1604.pdf

18 Departamento de Estadística y Difusión de Datos del Ayuntamiento de Barcelona, Departamento de Asuntos Sociales, Trabajo y Familias de la Generalitat de Catalunya y Servicio Público de Empleo Estatal. Ver: https://ajuntament.barcelona.cat/estadistica/catala/Estadistiques_per_temes/Treball_i_teixit_productiu/Treball/Treballadors_Afiliats/index.htm

En esta línea, en el año 2021 se aprueba la Medida de gobierno “Economía feminista: para la mejora de las condiciones económicas, sociales y laborales de los empleos más feminizados y precarizados”, que pretende contribuir a mejorar las condiciones económicas, sociales y laborales de las trabajadoras de determinados empleos que se encuentran especialmente feminizados y precarizados en la ciudad de Barcelona, y más concretamente combatir la agudización de la precariedad que puede producirse en los empleos más feminizados de nuestra ciudad en tiempo de crisis social y económica, como la que ha estallado a raíz de la emergencia sanitaria de la COVID-19.

Emprendimiento y empresas

Las diferencias de género también se reproducen en el terreno del emprendimiento. Así, si bien se produce una falta de visibilidad estadística, ya que en ningún sitio consta el sexo de las personas que dan de alta negocios y empresas,¹⁹ se calcula que **las emprendedoras en Barcelona representan solo el 39 % del total del empresariado autónomo** (Pérez-Quintana *et al.*, 2019). Además, muestran una mayor tendencia al régimen de autónomos, mientras que los empresarios crean más sociedades mercantiles; invierten menos capital en la constitución de la empresa y la gestionan desde el ahorro y no desde la inversión, comprometiéndose menos en el endeudamiento. Cuando tienen que cerrar el negocio, las razones que lo explican están relacionadas con las obligaciones laborales, la falta de un perfil complementario dentro del negocio para sacarlo adelante o bien dificultades de tipo técnico. Aparte, el sector económico en el que las mujeres crean sus negocios es, básicamente, el de los servicios, reproduciendo la segregación ocupacional horizontal presente de forma generalizada en el mercado de trabajo. Son proyectos más locales y con una menor visión global y de expansión. Por el contrario, las mujeres emprendedoras tienen un nivel de estudios superior al de los hombres: el 71 % de las mujeres empresarias catalanas tiene estudios de segunda etapa de educación secundaria o universitaria, mientras que en el colectivo masculino este porcentaje es del 64 % (Pérez Quintana *et al.*, 2019).

Finalmente, en algunas ocasiones, las mujeres acceden más al emprendimiento por necesidad que por oportunidad, y la mayoría son objeto de la presión de su entorno para que sigan asumiendo mayoritariamente la responsabilidad de las tareas de cuidado y de reproducción doméstica. En este contexto, el impacto de la COVID-19 todavía es incierto.

Con respecto a las empresas, últimamente se han **desarrollado y concretado las obligaciones legales en materia de igualdad de género** a las que deben dar cumplimiento. Se ha ampliado el requerimiento de disponer de un plan de igualdad interno, tanto con respecto a contenidos de este como a tipología de empresas obligadas a tenerlo y, además, se han fijado mecanismos de lucha contra la brecha salarial por razón de género. En materia de conciliación, en el año 2021 el conocido como permiso de paternidad se ha ampliado hasta las 16 semanas, equiparándose al de maternidad; valdría la pena analizar el impacto de esta medida confiando en un aumento de la igualdad en el reparto de las tareas de cuidado y del hogar y una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres.

19 Solo la “Muestra continua de vidas laborales” permite visibilizar a las empresarias en régimen de autónomos, pero siguen desconociéndose las empresarias que cotizan en el régimen general.

Se constata la **presencia emergente de mujeres en el mundo de la economía social y solidaria**. Así, con resultados para el conjunto de Cataluña, en la ESS el trabajo está feminizado, ya que por término medio el 64 % de las trabajadoras son mujeres (Red de Economía Solidaria, XES, 2019). Esta mayoría, sin embargo, no se traduce en los espacios de toma de decisiones, donde el porcentaje de cargos societarios para mujeres es del 50 %. Por ello, se entiende que la ESS tiene que avanzar en la feminización del funcionamiento de las organizaciones. Además, solo el 22 % de las entidades tienen al menos una persona trabajadora racializada o de origen diverso, y este colectivo representa el 4 % del total de trabajadoras.

El ecologismo y el feminismo tienen en común la crítica a un sistema económico que se sustenta en los trabajos de cuidados y domésticos invisibilizados, feminizados y devaluados, así como en la explotación de los recursos naturales y el medio (Carrasco *et al.*, 2020). **La alianza entre ambas perspectivas es imprescindible para transformar la concepción y la gestión del modelo económico, así como para reorganizar los tiempos de las personas**. Sin estas perspectivas es imposible trabajar por un modelo compatible con la biosfera y que trate de dar respuesta a todas las distintas formas de desigualdad.

Objetivos

- ↳ **Luchar contra el impacto derivado de la COVID-19 en el empleo de las mujeres en la ciudad y promover la equidad de género y calidad en el mercado de trabajo.**
- ↳ **Trabajar por una promoción económica que sea feminista y ecologista con un especial impulso de la economía social y solidaria.**
- ↳ **Hacer de Barcelona una ciudad de referencia para las mujeres emprendedoras, apoyar a las profesionales y a las directivas y asesorar y acompañar a las empresas en la introducción y aplicación de las medidas de igualdad.**

Ámbito 15. Democratización de los cuidados



La Organización Internacional del Trabajo se refiere al trabajo de cuidado como todas aquellas **actividades realizadas para dar respuesta a las necesidades físicas y emocionales de las personas**, tanto si son actividades desarrolladas en la economía formal o en la informal, en la esfera pública o en la privada, y remuneradas o no remuneradas. En cuanto a las personas receptoras de cuidados, hay que considerar sobre todo a niños y niñas, personas mayores, personas en situación de discapacidad/diversidad funcional, enfermedad, etc.

Históricamente, y todavía hoy en día, este conjunto de actividades ha sido realizado de forma muy mayoritaria por las mujeres y no se ha valorado como corresponde, ni social ni económicamente. En la actualidad, **si bien los hombres cada vez participan más en los trabajos del hogar y los cuidados, hoy por hoy todavía lo hacen en unas proporciones muy inferiores a las mujeres**. Así, por ejemplo, el **45 % de las mujeres dedica 20 o más horas semanales** a las tareas del hogar y los cuidados, frente al **23 % de los hombres** (IERMB, 2012). Si se tiene en cuenta tanto el trabajo remunerado como el no remunerado, **las mujeres trabajan 7 horas más a la semana que los hombres** (Gobierno de España, GE, 2017). En el ámbito laboral, la inmensa mayoría (91 %) de las personas que trabajan a tiempo parcial porque deben ejercer tareas de cuidado son mujeres, el **26 % de las mujeres** (frente al 3 % de los hombres) ha hecho uso de la reducción de jornada para el cuidado de menores (UGT, 2017), y de las excedencias laborales para el cuidado de hijos e hijas, el 92,8 % son solicitadas por mujeres y solo el 7,2 % por hombres (UGT, 2020). Así pues, es preciso **promover la corresponsabilidad de los hombres** en la asunción de los trabajos de cuidados. Esto incluye el trabajo con niños, niñas y jóvenes, de manera adaptada a sus capacidades.

Con respecto a las condiciones de trabajo, las personas que se encuentran bajo el sistema especial de trabajadoras del hogar **no cuentan con unas condiciones equiparables al resto de las personas trabajadoras del Régimen General de la Seguridad Social**. Esta regulación permite que todavía se mantengan aspectos como el despido sin justificación debida (despido por desistimiento), la exclusión de la prevención de riesgos laborales y del Fondo de Garantía Salarial, la cobertura por maternidad y, muy especialmente, la exclusión de la prestación por desempleo. Además, se estima que un tercio de las trabajadoras del sector del hogar y los cuidados lo hacen sin estar dadas de alta en la Seguridad Social por su empleador o empleadora.²⁰

Pese al papel destacado de las mujeres en estos trabajos en sus propios hogares, muchas familias externalizan una parte de ellos, y fruto de esto se han producido en las últimas décadas las **cadena globales de cuidados**: el trabajo externalizado es realizado a menudo por **mujeres migradas y en condiciones de precariedad** que, a su vez, han dejado en el país de origen a sus familiares dependientes a cargo de otras mujeres.²¹

En relación con el cuidado de niños y niñas, otro factor relevante en la intersección de variables de riesgo de exclusión es la **monoparentalidad**. El 40 % de las personas que viven en hogares monoparentales se encuentran en situación de riesgo de pobreza, prácticamente el doble que los demás tipos de familia. Y el 83 % de los hogares monoparentales están encabezados por mujeres.

20 Para estimar el número de trabajadoras del hogar que no cotizan, se calcula la diferencia entre el número de personas que dicen trabajar en el sector (Encuesta de población activa, EPA) y el número de personas que efectivamente se encuentran afiliadas a la Seguridad Social en el sector. Esta diferencia, para el año 2020 en el conjunto del Estado, indica un 34 % de trabajo sin cotización.

21 Datos extraídos de la lectura del Padrón municipal de habitantes de Barcelona el 1 de enero de 2020, disponibles en: https://ajuntament.barcelona.cat/estadistica/catala/Estadistiques_per_temes/Poblacio_i_demografia/Llars_i_domicilis/Domicilis_padrinals/a2020/estruct_llars/t1.htm

En cuanto a factores de tipo simbólico, la **falta de reconocimiento social** contribuye a la precarización de los empleos. Cuanto menos reconocimiento y valoración social, menos probabilidad de que un empleo tenga unas condiciones materiales dignas. Los trabajos del hogar y los cuidados son un ejemplo de empleos con bajo reconocimiento social: el 24 % de los hombres y el 34 % de las mujeres considera que las tareas de cuidado están poco o nada reconocidas socialmente.²² Para revertir esta tendencia, se requieren políticas públicas orientadas a socializar y **democratizar la responsabilidad de los cuidados para eliminar la asunción desproporcionada por parte de las mujeres en el marco de la familia**. Es preciso que estas sean asumidas, pues, por múltiples actores sociales y económicos: las familias (en corresponsabilidad entre mujeres y hombres), las administraciones públicas, las empresas y el mundo comunitario (voluntariado, vecindario, ONG, etc.). En relación con el mundo comunitario, hay que dar visibilidad y apoyo a **redes comunitarias del territorio ya existentes**, y facilitar que puedan adaptarse a las necesidades de las vecinas y los vecinos del barrio en cuanto a espacios, accesibilidad, horarios, etc.

En esta línea, en el año 2021 se aprueba la Medida de gobierno por una democratización de los cuidados, con 68 actuaciones dirigidas a colocar los cuidados en el centro de las políticas municipales. La medida pretende impulsar a medio y largo plazo otra manera de organizar socialmente el cuidado, desde un punto de vista transformador, y despliega las acciones a partir de dos ejes centrales: el reconocimiento de la centralidad social del cuidado y su socialización. Hay, además, dos ejes transversales que atraviesan el conjunto de las actuaciones de la medida: la eliminación de la (mala) división social del trabajo y el empoderamiento individual, relacional y colectivo de las personas proveedoras y las personas receptoras de cuidado.

Algunas de estas acciones son la creación del espacio Barcelona Cuida, la tarjeta para personas cuidadoras, el proyecto de creación de comunidades de apoyo a los cuidados y la ampliación del proyecto Radares y “Bajemos a la calle” para abordar las situaciones de soledad no deseada. Así mismo, el proyecto de **VilaVeïna**, que quiere dar respuesta a las necesidades de cuidado de forma colectiva y desde la proximidad, también supone una delimitación territorial reducida que abordará el mantenimiento y la mejora del espacio público a partir de las diagnosis que aporten las marchas exploratorias en cada caso.

Por otra parte, y tal y como afirma el **ecofeminismo**, no hay que olvidar que las personas somos interdependientes (necesitamos los cuidados mutuos para vivir) y ecodependientes (necesitamos ecosistemas saludables para nuestra existencia) (Observatorio de la Deuda en la Globalización, ODG, 2017). Además, **los fenómenos climáticos tienen un claro sesgo de género al afectar más a las mujeres**, lo que genera necesidades de cuidado (Instituto de la Mujer, IM, 2020). Así, los ecofeminismos señalan la interrelación entre las dinámicas de destrucción, explotación y dominación de la naturaleza, y de subordinación de las mujeres, y reivindican el valor de los trabajos de reproducción social y de cuidados que hacen posible el mantenimiento y la producción cotidiana de la vida. Por lo tanto, **pensar Barcelona desde los ecofeminismos implica poner en el centro de cada propuesta y política pública el derecho colectivo a los cuidados y la capacidad de resiliencia**.

22 Datos extraídos de la Encuesta Ómnibus municipal, diciembre del 2020. Ayuntamiento de Barcelona. <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/122832>

Finalmente, hay que tener en cuenta que a raíz de la situación generada por la COVID-19 se puede hablar de un agravamiento de la denominada “crisis de los cuidados”. En este contexto, se corre el riesgo de que un mayor reconocimiento de los cuidados realizados en la economía formal no vaya acompañado de más visibilización de los cuidados informales y de las mujeres que los realizan.

Objetivos

- ↘ **Aumentar el reconocimiento social e institucional sobre la importancia de los cuidados y de su provisión más equitativa.**
- ↘ **Aumentar la corresponsabilidad de la Administración pública, el mundo comunitario y las empresas, así como la corresponsabilidad de los hombres.**
- ↘ **Mejorar las condiciones en que las personas prestan trabajos de cuidados (de forma remunerada y no remunerada) y en que las personas reciben cuidados.**

Ámbito 16. Organización de los tiempos



El tiempo ordena y estructura la vida cotidiana. El tiempo tiene una incidencia clave en la vida cotidiana de las personas, lo que lo convierte en un parámetro favorecedor de bienestar para la ciudadanía. El uso y la distribución que hacemos de nuestro tiempo están condicionados por muchos factores, que determinan la capacidad de disponer de más o menos tiempo. Podemos decir que la distribución del tiempo no es equitativa entre géneros o entre generaciones o entre clases sociales, y que no todos los tiempos (tiempos asalariados, tiempos no asalariados) tienen el mismo valor y el mismo reconocimiento social.

El tiempo emerge como un elemento primordial para repensar el concepto de ciudadanía (Balbo, 1987; Balbo, 1991). Además, el bienestar del tiempo está limitado en la medida en que muchas veces no es posible decidir sobre él de una forma autónoma y está distribuido de manera desigual en la estructura social por razón de género, clase y raza, entre otros (Mückenbergs, 2007).

Así, el derecho al tiempo propio consiste en poder disponer para sí mismo/a, individual y colectivamente, de unas condiciones temporales cotidianas que permitan compaginar los tiempos de sociabilidad y de afectividad, los tiempos del empleo, los tiempos reproductivos y los tiempos de la participación sociopolítica, entre otros (Mückenbergs, 2007).

Los horarios sociales poco armonizados hacen que la organización del tiempo cotidiano se convierta en un reto para una gran parte de la ciudadanía, a tal punto que afectan directamente a la salud de las personas a través de la disrupción de sus ritmos circadianos. Es en este sentido que se recomienda incorporar la “pobreza de tiempo” como uno de los indicadores para medir la pobreza, la inequidad y la exclusión social (Comisión Económica de las Naciones Unidas, 2017).

Con respecto a la detección de las tendencias de cambios en la dedicación a los trabajos, en especial al trabajo doméstico y de cuidado en la ciudad de Barcelona, sigue existiendo una centralidad de la jornada laboral en la organización social, y el análisis en torno a las transformaciones del tiempo dedicado al trabajo remunerado pone de manifiesto un doble fenómeno: el creciente carácter poroso y el espejismo de la libre capacidad de elección, una tendencia que se da, sobre todo, en clave femenina, donde la flexibilidad de la jornada laboral se valora favorablemente para las necesidades derivadas del trabajo de cuidado, con la emergencia de nuevas problemáticas como el derecho a la desconexión (Moreno y Borràs, 2020). Por otra parte, el teletrabajo o el trabajo en remoto durante el tiempo de pandemia ha supuesto para las mujeres un incremento de las tareas de cuidado. Además, si bien algunos estudios observan un cambio generacional que apunta a un aumento de la conciencia masculina sobre la importancia de realizar las tareas domésticas y de cuidado conjuntamente, persiste la desigualdad de género en la medida en que los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado y las mujeres más tiempo al trabajo doméstico buscando la separación entre la vida laboral, familiar y personal dentro del hogar.

Las políticas de tiempo que queremos impulsar en el marco de este plan, conjuntamente con otras estrategias, deben ir dirigidas a evitar que la transformación de los usos del tiempo refuerce las desigualdades sociales y de género, tal como están detectando todos los estudios realizados en relación con el impacto de la COVID-19.

En este marco, **el Pacto del tiempo del Ayuntamiento de Barcelona por una mejor organización del tiempo, más saludable, igualitaria y eficiente** es una de las herramientas clave para poder desarrollar un trabajo transversal que abarca las diferentes esferas de salud, trabajo, cuidados, participación, educación, servicios en la ciudad y movilidad, con el fin de situar el tiempo como un derecho de la ciudadanía. Es un pacto que quiere incidir en todos los ámbitos de la vida cotidiana de la ciudadanía y, para ello, al margen de la Administración, cuenta con la implicación de entidades y organizaciones.

Como se puede comprobar, la organización de los tiempos no se desvincula de la organización de los trabajos y, por eso, se entiende que este ámbito es económico y, a la vez, transversal en el resto de los ámbitos, ya que está estrechamente vinculado a la pobreza de tiempo de las mujeres, al ámbito de cuidados y a la presencia de calidad de las mujeres en el trabajo productivo.

Objetivos

- ↘ **Avanzar en la armonización de los diferentes usos del tiempo cotidiano de las personas.**
- ↘ **Incidir en una corresponsabilidad efectiva entre hombres y mujeres por parte de las administraciones públicas, las empresas y el conjunto de la sociedad.**
- ↘ **Promover la adopción de modelos de gestión del tiempo más saludables, eficientes y sostenibles, sensibilizando y difundiendo los beneficios de una organización del tiempo más igualitaria.**

Ámbito 17. Lucha contra la feminización de la pobreza y la precariedad



Dada la **complejidad de los factores que condicionan la feminización de la pobreza y la precariedad**, este ámbito se está trabajando a través de una **estrategia específica a largo plazo** y de tipo estructural: **la Estrategia contra la feminización de la pobreza y la precariedad 2016-2024** (en adelante, EFPP).

En el año 2020, ante la emergencia sanitaria y la crisis económica derivada de la COVID-19, en el marco de la EFPP se realiza un análisis que constata que las mujeres están sufriendo con más dureza sus efectos. El hecho de constituir el 65 % de las personas ocupadas en trabajos de primera línea hace que estén sobreexpuestas a contraer la enfermedad. Son mayoría entre las personas que viven solas y tienen más dificultades para acceder a bienes de primera necesidad. El peso de los cuidados, delegado en los hogares durante el confinamiento, recae principalmente sobre las mujeres. Y durante el mismo periodo las llamadas e intervenciones de los servicios especializados en violencia machista se disparan.

Los datos indican también una agudización de las brechas que pueden condicionar las posibilidades de superar la crisis. Algunos de los sectores de empleo más afectados, como el comercio, están fuertemente feminizados. Además, las mujeres ocupan mayoritariamente los trabajos más precarios, por lo que son más vulnerables ante cualquier imprevisto. La pandemia evidencia la crisis de cuidados que sufre nuestra sociedad, poniendo de relieve el déficit de servicios y la falta de valoración y reconocimiento de unas tareas que se han revelado como imprescindibles. Y los efectos desproporcionados sobre la salud física y mental de las mujeres pueden disminuir sus opciones de recuperación económica y de participación política y social.

Por otra parte, coincidiendo con el ecuador de la implementación de la EFPP, su evaluación intermedia ha planteado una serie de recomendaciones para superar carencias y aprovechar oportunidades de mejora. Destacan las siguientes:

- **Elaborar un mapa de entidades y de actividades que visibilice servicios y facilite el trabajo en red.**
- **Garantizar el acceso a unos ingresos mínimos.**
- **Promover la inserción sociolaboral de los nuevos perfiles de mujeres en búsqueda de trabajo.**
- **Incrementar los recursos y servicios destinados a facilitar la conciliación.**
- **Reforzar las actuaciones dirigidas a hombres y potenciar nuevos modelos de masculinidades.**
- **Reforzar las actuaciones destinadas a prevenir la violencia machista.**
- **Reducir la brecha digital.**

Hay que destacar también la importancia de la aprobación de la **Medida de gobierno “Economía feminista: para la mejora de las condiciones económicas, sociales y laborales de los empleos más feminizados y precarizados”** (AB, 2021h), en marzo del 2021, que fija los siguientes objetivos:

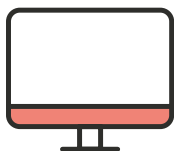
1. **Velar por que el impacto de la COVID-19 no empeore las condiciones de los empleos más precarizados y feminizados de la ciudad.**
2. **Fomentar una contratación más estable y segura.**
3. **Combatir el suelo pegajoso fomentando oportunidades de trayectorias profesionales y el enriquecimiento del trabajo.**
4. **Promover una buena organización de los tiempos y una conciliación corresponsable.**
5. **Luchar contra el acoso y las violencias machistas.**
6. **Combatir la informalidad y la desprotección social.**
7. **Promover el reconocimiento social de los empleos más feminizados y precarizados.**
8. **Fortalecer la autoorganización y la representación de las trabajadoras.**
9. **Hacer frente a los riesgos laborales no protegidos.**
10. **Combatir el impacto de los factores de desigualdad que interseccionan con el género.**

Así pues, el despliegue de esta medida, que quiere dar respuesta a las necesidades surgidas de la crisis, será clave para avanzar en los objetivos de la EFPP orientados a combatir las desigualdades de género en el ámbito laboral.

Objetivos

- ∨ **Alcanzar la implementación total de la EFPP.**
- ∨ **Hacer frente a los efectos de la crisis de la COVID-19 en la feminización de la pobreza y la precariedad.**

Ámbito 18. Recursos tecnológicos y brecha digital



El uso de las tecnologías está cada vez más presente en nuestra sociedad. Estas tecnologías tienen el potencial de promover la inclusión y la mejora profesional de muchos sectores en el mercado de trabajo pero, al mismo tiempo, también pueden excluir otros.

Tal y como se expone en la **Medida de gobierno BcnFemTech (2021-2023). Por la equidad de género en el sector TIC**, “el acceso, la creación y producción de la tecnología, la riqueza y los activos que ello comporta están reforzando ciertas dinámicas discriminatorias de género y sociales, provocando segregaciones de género por plataformas de trabajo, por roles en la industria tecnológica que rodea a la economía de plataforma, con algoritmos que funcionan bajo parámetros racistas, sexistas y clasistas, o con una concentración y agresividad económicas ante los derechos y para con los sectores más vulnerables mayores que en la era industrial”.

Estas segregaciones terminan provocando una **brecha digital por razón de género** en el acceso, el uso, el consumo y la producción de las tecnologías que debe abordarse desde una mirada feminista.

De acuerdo con el estudio **La brecha digital en la ciudad de Barcelona. 2020** (BIT Habitat, 2020), actualmente, en la ciudad de Barcelona hay más hombres conectados (94,6 %) que mujeres (89,4 %); cuando se pregunta a las personas los motivos para no utilizar internet, un 36,9 % de las mujeres (ante un 20,3 % de hombres) contestan que porque no saben; y si se indaga en el perfil de digitalización de la población, vemos que el 71,76 % de las personas que se sitúan al perfil bajo son mujeres, y el 28,24 % son hombres. Al mismo tiempo, hay que tener una mirada interseccional para comprender estos datos. Para empezar, las mujeres mayores son uno de los colectivos menos conectados. En concreto, el 42,5 % de las mujeres mayores de 75 años no están conectadas (ante un 12,6 % de los hombres).²³ Así mismo, también habría que indagar en las diferencias que se dan en el acceso y el uso de las TIC por parte de las mujeres de origen diverso, ya que fuentes cualitativas apuntan a una menor alfabetización digital de estas mujeres (porque aunque muchas cuentan con teléfono móvil, no siempre tienen acceso permanente a internet, y esto dificulta todos los trámites en línea que deben realizar) que puede estar desembocando en situaciones de discriminación y exclusión. La clase social y el territorio donde se reside también son factores que, en relación con el género, pueden estar haciendo aumentar la brecha digital.

El no acceso o el acceso limitado a las conexiones tiene consecuencias directas en la vida material de las mujeres: tienen más dificultades para realizar trámites, pedir cita para algunos servicios, acceder a algunos de los servicios de apoyo que se ofrecen desde las instituciones, poder recibir formaciones, poder participar en la vida pública, poder realizar algunas actividades económicas (y aún más con el cierre de muchas oficinas de bancos y cajas), etc.

23 Este factor podría explicarse porque hay más presencia de mujeres mayores en nuestra sociedad, y sobre todo en la muestra de la encuesta.

La brecha digital de género tiene diferentes explicaciones. Para empezar, se da una **fuerte segregación laboral y una gran infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral relacionado con las TIC**. Teniendo en cuenta que es un sector económico en auge y en crecimiento continuo, y un gran generador de empleo, esto puede suponer fuertes desigualdades presentes y futuras para las mujeres. En Barcelona (Barcelona Digital Talent, 2019), solo el 26 % de los puestos de trabajo del sector TIC son ocupados por mujeres; solo un 8,6 % de las posiciones técnicas son ocupadas por mujeres; y las mujeres solo representan el 22 % del total de candidaturas que se presentan a las ofertas de puesto de trabajo ligadas al sector digital. Por todo ello, **hay que trabajar para promover la inserción de las mujeres en este ámbito**. Para hacerlo, es importante **poner fin a los estereotipos que rodean al mercado laboral de la tecnología** y también es interesante **dar visibilidad a las mujeres que ya están trabajando en este sector**.

Otro punto esencial para que las mujeres sean visibles en las TIC es **promover la adquisición de aptitudes y habilidades TIC en las niñas y las mujeres**. Para ello, hay que trabajar para dotarlas de las habilidades y los conocimientos necesarios para participar en igualdad en las TIC y sus aplicaciones.

También hay que poner fin a todos los estereotipos presentes en el entorno tecnológico, y un aspecto importante es **trabajar para que los algoritmos en los que se basan muchas de las plataformas digitales dejen de ser sexistas** y no sigan reproduciendo estereotipos de género. Todo ello permitirá avanzar hacia un uso y una creación tecnológica más justa y equitativa.

Objetivos

- ↘ **Trabajar por la equidad de género en las industrias TIC.**
- ↘ **Aumentar progresivamente el índice de empoderamiento digital de las mujeres.**
- ↘ **Analizar la brecha digital de género desde una perspectiva interseccional, teniendo especialmente en cuenta la edad, el origen, la clase y el territorio de residencia.**

Eje 3. Ciudad de derechos

Una ciudad de derechos es aquella que reivindica la ciudad como un espacio de defensa y garantía de los derechos humanos y de los derechos de las mujeres. Por eso este eje aborda las políticas que inciden sobre los aspectos económicos, sociales y culturales en los que se producen las desigualdades de género, fijando objetivos y promoviendo acciones de redistribución, de representación y de reconocimiento de las mujeres en el marco de la ciudad. Para ello, el eje se estructura en trece ámbitos:





Participación política y social, centrado en la promoción de la representación de la voz y las necesidades de las mujeres a fin de que sus experiencias y demandas específicas tengan plena presencia en el espacio y la agenda pública.



Salud, derechos sexuales y reproductivos, orientado a incidir en los roles de género que condicionan la salud de todas las mujeres y a fomentar una atención sanitaria sin sesgos de género.



Acción social, dirigido a la incorporación de la perspectiva de género interseccional en la atención de los servicios sociales en situaciones de vulnerabilidad.



Deportes, centrado en fomentar la participación y visibilización de las mujeres, desde su diversidad, en una práctica deportiva sin desigualdades.



Coeducación y ciencia, focalizado en la implantación de la coeducación en todas las etapas y espacios educativos de la ciudad promoviendo las vocaciones científicas y la presencia de las mujeres y niñas en la investigación.



Ciclo de vida, que quiere profundizar en el conocimiento sobre las desigualdades de género en función de los diferentes momentos vitales de las personas.



Cultura y memoria colectiva, encaminado a la representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos culturales, y a la recuperación de la memoria histórica de las mujeres y con perspectiva de género.



Ciudadanía, migraciones e interculturalidad, que se orienta al reconocimiento de la diversidad de las mujeres desplegando la perspectiva intercultural mediante la combinación de acciones específicas con acciones transversales en el conjunto de ámbitos de la política municipal.



Vivienda, orientado a la inclusión de la perspectiva de género en las políticas municipales en este ámbito.



Vidas libres de violencia, enfocado a prevenir, abordar y combatir todas las formas de violencia machista en la ciudad.



Justicia global y relaciones internacionales, que quiere reforzar el liderazgo de las mujeres y el fomento de la equidad de género en la cooperación, las redes y la actividad internacional del Ayuntamiento.



Diversidad sexual y de género, ámbito que se orienta a velar por el respeto y la integración de la diversidad sexual y de género en las políticas municipales.



Masculinidades, que también se centra en la transversalización del trabajo sobre la construcción de la masculinidad en todos los servicios y programas municipales enmarcados en las políticas de equidad de género.

Ámbito 19. Participación social y política



La participación de las mujeres es decisiva para la transformación social y especialmente para promover la igualdad y la perspectiva de género desde un enfoque transversal e interseccional que garantice de manera efectiva la diversidad (de origen, étnico-racial, cultural, funcional, de edad, de identidad y/o expresión de género, de orientación sexual...) de las mujeres.

A raíz de las grandes movilizaciones feministas del 2018 se ha observado un **aumento de diferentes grupos y colectivos feministas en la ciudad y del interés por parte de las entidades del tercer sector en el desarrollo de proyectos con perspectiva de género**, que han venido a sumar sus luchas a los movimientos feministas históricos de la ciudad. Actualmente existen 249 entidades en el mapa de entidades feministas y de mujeres de la ciudad.²⁴

Con todo, la **irrupción de la pandemia** global a raíz de la COVID-19 ha provocado una profunda crisis sanitaria, económica y social que ha afectado a todos los ámbitos de nuestras vidas, con consecuencias muy significativas en la vida de las mujeres y el **sostén de los propios movimientos feministas**. En este sentido, se han generado situaciones de sobrecarga por la complejidad de gestionar la vida personal, familiar, laboral y social, lo que ha afectado a la salud física y emocional de las mujeres, y esto acaba **incidiendo en la disponibilidad de tiempo y recursos para la participación** tanto en organizaciones feministas y de mujeres como en entidades mixtas de la ciudad. Se plantea, por lo tanto, el **reto de fortalecer los espacios de relación y participación de los grupos y colectivos feministas de la ciudad**, con el fin de **facilitar su sostén y autoorganización**.

Además, las limitaciones de la presencialidad han dado paso a nuevos canales de comunicación donde la virtualidad ocupa un papel destacado y el uso de la tecnología se convierte en un recurso imprescindible al que no todas las mujeres pueden acceder. La **brecha digital de género** por falta de medios o capacitación, pues, se suma en un ámbito históricamente masculinizado y también es un factor más de exclusión de las mujeres, sobre todo las de colectivos más vulnerabilizados. En este sentido, hay que tener en cuenta que **la participación en espacios y entidades presenta pautas de desigualdad de género**: si bien las mujeres son un 58 % de las personas implicadas en entidades de la ciudad (Fornies y Aguilar, 2018), esta cierta feminización de los espacios de participación se revierte a medida que se alcanzan posiciones de poder dentro de la entidad. Así, solo un 48 % de mujeres está en la junta directiva y un 44 % en la presidencia. Además, el 41,6 % de las mujeres manifiesta tener **dificultades para conciliar la participación social con su cotidianidad**, mientras que en el caso de los hombres solo el 19,1 % (Liquen Data Lab, 2018). Es necesario, pues, avanzar en la creación de nuevas formas de relación comunitarias más justas y equitativas hacia las mujeres, teniendo en cuenta los distintos ejes de desigualdad que las atraviesan y las diversas realidades territoriales.

Objetivos

- ↘ **Potenciar la participación social y política de las mujeres de los diferentes barrios de la ciudad, atendiendo a su diversidad, y los impactos generados por la COVID-19.**
- ↘ **Promover la colaboración y la coproducción para la defensa de derechos, y la participación social y política de las mujeres, desde una perspectiva interseccional e intercultural.**

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

Ámbito 20. Salud y derechos sexuales y reproductivos



Las desigualdades sociales y de género condicionan el estado de salud de las personas. Asimismo, el androcentrismo todavía impregna la práctica médica, de manera que se dan **sesgos de género en la atención, la diagnosis, los ensayos clínicos, la investigación y el tratamiento de la salud**. El uso de patrones de síntomas masculinos o de la anatomía masculina como universales todavía supone la **infradiagnosis de determinadas enfermedades o afecciones en las mujeres**, como por ejemplo el autismo, la endometriosis o las enfermedades cardiovasculares. Y en el sentido contrario, el **imaginario que etiqueta ciertas patologías como “enfermedades de mujeres”** supone su supradiagnosis entre las mujeres y una infradiagnosis entre los hombres. Este es el caso de la depresión o la osteoporosis, por ejemplo. Todo ello conlleva un **mayor o menor esfuerzo diagnóstico** (acceso desigual a una atención sanitaria adecuada según los síntomas, errores de diagnosis) **y terapéutico** (tratamientos, fármacos) **en función del sexo** (Ruiz Cantero, 2019). Finalmente, y sobre todo en materia de salud sexual y reproductiva, la **mirada heteronormativa todavía condiciona la atención sanitaria**.

En Barcelona, las mujeres tienen, con respecto a los hombres, una mayor esperanza de vida, un peor estado de salud percibida (23,8 % mujeres y 15,4 % hombres) —percepción que se agrava a medida que descendemos en la escala social— y una mayor morbilidad y sufren más trastornos crónicos (el 29,6 % de los hombres y el 41,3 % de las mujeres presentan tres o más). Además, entre las personas diagnosticadas con problemas de salud relevantes, las mujeres están muy sobrerrepresentadas en patologías como la osteoporosis (son el 93,4 %), el dolor crónico (el 72,6 %) y la depresión (el 70,6 %), mientras que los hombres lo están en patologías como el VIH (sida), las cardiopatías isquémicas o la cirrosis (Agencia de Salud Pública de Barcelona, ASPB, 2020).

Durante la pandemia, las **barcelonesas han sido las más infectadas de COVID-19**, sobre todo entre las clases más desfavorecidas. Ahora bien, **los hombres la han sufrido de manera más grave**, debido a razones sociales como el tabaquismo, y **son los más afectados por el exceso de mortalidad**, aunque, en números absolutos, en la ciudad hayan muerto más mujeres que hombres. Las **mujeres han sufrido un riesgo más alto de exposición al virus** que se explica por los roles de género, ya que son las principales cuidadoras en domicilios y en residencias de personas mayores, son mayoría dentro de las profesiones del ámbito sanitario y farmacéutico o de limpieza, entre otras razones (IQcoop, 2021). Habrá que ver de qué manera, debido a la pandemia, los **cambios producidos en la atención primaria** (sobrecarga, menos atención presencial y más telefónica o electrónica) **o en el seguimiento y detección de patologías pueden afectar a la salud de la población a medio plazo**.

La angustia, el estrés y las sobrecargas de trabajos también tienen un impacto negativo en la salud de las mujeres, que presentan un mayor riesgo de sufrimiento psicológico. Antes de la pandemia, el 30,3 % de las mujeres y el 22,7 % de los hombres tenían malestar mental, y las mujeres de clase social desfavorecida eran las que más lo sufrían. Las mujeres también consumían más psicofármacos que los hombres (ASPB, 2020). Aunque todavía no se dispone de suficiente información y datos, **parece que la pandemia está agudizando los problemas de salud mental y emocional de la población en general y, de manera particular, de las mujeres**. El estrés y la gestión emocional de los confinamientos, la sobrecarga de trabajos en contexto de pandemia, el aislamiento social y familiar, la soledad de los procesos de duelo, el aumento de las violencias machistas o el agravamiento de problemas de salud mental previos

son solo algunos ejemplos. De hecho, durante el primer confinamiento del 2020, la calidad del sueño empeoró para más del 40 % de las mujeres y para el 30 % de los hombres. Asimismo, las mujeres mostraban más sentimientos de miedo, incertidumbre, tristeza y angustia y un estado de ánimo peor que los hombres.²⁵

Respecto a la **salud sexual y reproductiva**, antes de la pandemia, las mujeres de clase social más baja, de barrios más desfavorecidos, con menor nivel educativo y procedentes de países de rentas bajas mostraban unos peores indicadores de salud reproductiva que, si bien habían ido mejorando a lo largo de los últimos años, se desconoce cómo pueden evolucionar debido a la COVID-19 (ASPB, 2019). La pandemia ha supuesto cambios en el seguimiento de los embarazos y la atención obstétrica, en las posibilidades de acceso a anticoncepción y a IVE, en la detección de ITS y en la realización de controles ginecológicos cuyos impactos sobre la población femenina de la ciudad a corto y medio plazo habrá que valorar.

Objetivos

- ↘ **Mejorar el conocimiento sobre la salud de la población barcelonesa, incluyendo el impacto de la pandemia en la salud física, mental y sexual y reproductiva desde una perspectiva de género, interseccional y de ciclo vital.**
- ↘ **Fomentar una atención sanitaria sin sesgos de género (no androcéntrica ni heteronormativa).**
- ↘ **Seguir trabajando por la promoción de los derechos sexuales y reproductivos desde una perspectiva de género e interseccional.**

25 Datos extraídos de la Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento. Centro de Estudios de Opinión. Generalitat de Catalunya. Mayo del 2020: <http://upceo.ceo.gencat.cat/wsceop/7608/Taules%20estad%C3%ADstiques%20-966.pdf>

Ámbito 21. Acción social



En Cataluña, el riesgo de sufrir pobreza o exclusión social es de 25,1 puntos entre las mujeres frente a los 22 puntos entre los hombres, una diferencia que a partir de los 65 años pasa a ser prácticamente el doble. Entre los factores que determinan este riesgo destacan la situación laboral, el nivel formativo, la nacionalidad o la composición del hogar, siendo particularmente elevado entre las personas solas con hijos e hijas a cargo.²⁶ Aun así, el fenómeno de la exclusión social tiene un carácter multidimensional. Se trata de una acumulación de desventajas que conduce a una pérdida de vínculos sociales y al deterioro de las condiciones de vida, una visión que supera la unidimensionalidad del concepto de pobreza vinculado a la falta de recursos económicos.

La atención a algunos de los colectivos más vulnerables a través de los servicios sociales municipales constata los sesgos de género e interseccional que atraviesan estas situaciones. En el caso de un fenómeno tan complejo como es el **sinhogarismo**, la Medida de gobierno para la prevención del sinhogarismo femenino y la introducción de la perspectiva de género en la atención a las personas sin hogar en Barcelona 2020-2023 (AB, 2020h) alerta de la invisibilidad que se produce de las problemáticas específicas de las mujeres cuando estas situaciones se analizan únicamente desde la perspectiva de las personas que duermen en la calle. Este documento apunta a un sinhogarismo femenino mucho más invisible en el espacio público, posiblemente debido a la inseguridad y al mayor estigma sobre las mujeres.

También las mujeres con **discapacidad** sufren una doble discriminación. Según un informe del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo (Fundación ONCE, 2016), las mujeres con discapacidad presentan tasas de actividad y de empleo inferiores a las de las mujeres sin discapacidad, además de recibir un salario anual un 15 % menor. A las desventajas de tipo económico y profesional se le suma una mayor vulnerabilidad a sufrir violencia. De todas las tipologías de violencia de género que define la última Macroencuesta de violencia contra la mujer (GE, 2020), la prevalencia en todos los casos es más elevada entre las mujeres con discapacidad.

La necesidad de incorporar la perspectiva de género es especialmente relevante en los servicios destinados a atender los casos de **violencia machista**, como manifestación paradigmática de la desigualdad. La última Encuesta de violencia machista en Cataluña (AB, 2018b) muestra que más de la mitad de las barcelonesas ha sufrido este tipo de violencia en algún momento de su vida, y en un 27 % de los casos se trataba de hechos muy graves.

Incluso a edades tempranas las mujeres están sometidas a importantes desigualdades. A pesar de las dificultades para conocer la afectación del maltrato en la **infancia y la adolescencia**, UNICEF estima que 3 de cada 4 niños y niñas a escala mundial sufren habitualmente alguna forma de disciplina violenta en el entorno familiar (UNICEF, 2017). Y en España, el Registro unificado de sospecha de maltrato infantil (RUMI) contabilizó más de 14.000 casos en el año 2016. Numerosos estudios demuestran que la violencia y los abusos afectan mayoritariamente a las niñas y que casi siempre son cometidos por hombres (Mujeres para la Salud, sin fecha), lo que demuestra la importancia de abordar esta cuestión desde una perspectiva de género.

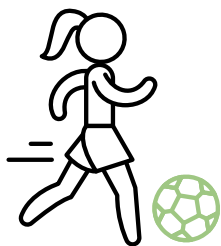
26 IDESCAT. Tasa y población en riesgo de pobreza o exclusión social (tasa AROPE) por sexo. 2019. <https://www.idescat.cat/pub/?id=ecv&n=7703&lang=es>

Los servicios sociales son, en muchos casos, la principal vía de detección y atención a todas estas situaciones. Por este motivo, incorporar una mirada de género e interseccional en el conjunto de sus procesos es un requisito imprescindible para asegurar respuestas eficaces a las necesidades específicas de las mujeres en situaciones de vulnerabilidad.

Objetivos

- ↘ **Profundizar en el conocimiento de las desigualdades de género que condicionan las situaciones de vulnerabilidad, en particular de los servicios dirigidos a personas sin hogar, personas con discapacidad y niños, niñas y jóvenes.**
- ↘ **Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases y procesos de estos servicios.**

Ámbito 22. Deportes



La práctica deportiva es un hábito indispensable para una buena calidad de vida. Actualmente los beneficios de la actividad física y el deporte se encuentran al alcance de niñas, chicas y mujeres de cualquier edad. No obstante, **la paridad todavía no es una realidad en el deporte**, por lo que la Administración pública, entidades, asociaciones y clubs deben seguir trabajando para promover cada vez más el deporte entre las mujeres de todas las edades y de todo el mundo.

Las estadísticas demuestran que la **práctica deportiva sigue siendo más frecuente entre los hombres**. Así se desprende, por ejemplo, de la última Encuesta de hábitos deportivos de la población adulta de la ciudad (AB, 2017c), que indica que el 69,2 % de las mujeres y el 74,4 % de los hombres hacen deporte. Pese a ello, existe un importante incremento de la actividad deportiva femenina (de un 18,5 %) si se compara con la edición anterior de la encuesta (del 2013).

La **práctica deportiva de la población escolar también sigue siendo mayoritariamente masculina**: un 72,3 % para las chicas y un 80,6 % para los chicos, aunque en esta franja de edad la participación femenina ha crecido 3 puntos con respecto a la encuesta anterior (Viñas i Fort, 2018). A pesar de eso, sigue dándose un **ligero abandono de la práctica femenina en el paso de primaria a secundaria**: de 4.º a 6.º de primaria el 74,3 % de las chicas practica deporte, mientras que de 1.º a 2.º de ESO el porcentaje baja al 71,7 %. En el caso de los chicos la dinámica es totalmente inversa: la práctica aumenta de forma significativa de 4.º-6.º de primaria (81 %) a 1.º-2.º de ESO (85 %). Por lo tanto, es fundamental abordar el abandono prematuro del deporte por parte de las adolescentes.

Todavía hoy sigue habiendo **deportes muy segregados por sexo**. De hecho, los deportes más practicados por los chicos son el fútbol (40 %), el baloncesto (13 %), los deportes de lucha (9 %) y la natación (8 %). Por el contrario, las chicas practican más danzas (23 %), baloncesto (9 %), natación (9 %) y patinaje (8 %). Si bien es cierto que **en los últimos años se ha detectado una mejora en esta segregación**,²⁷ **hay que seguir trabajando los estereotipos y las limitaciones de acceso y permanencia** del sexo menos representado en los deportes tradicionalmente feminizados y masculinizados.

El mantenimiento de una buena salud es el principal motivo para practicar deporte para la inmensa mayoría de las barcelonesas (73,4 %), mientras que **la falta de tiempo es la causa primordial (50,7 %) entre aquellas que no realizan ninguna actividad física**. Con respecto a la actividad física elegida, más de la mitad se decantan bien por andar (37,1 %), bien por nadar (22,3 %). Con respecto a la participación de las mujeres en los programas del IBE, en “Actívate en los parques” son mayoría (el 87,5 % de las personas participantes), mientras que en “Convivamos deportivamente” suponen el 51 % del total y en el Campus Olimpia, el 40 %.

Por todo ello, no solo **es importante abordar la práctica deportiva** en sí misma sino también **el acceso real de las mujeres a la gestión y dirección de las instituciones y entidades deportivas**, su incorporación en cargos clave del ámbito deportivo, **la conciliación** de la vida profesional y familiar con la práctica del deporte y la actividad física, **la visibilidad** de las mujeres deportistas en los medios de comunicación y **la igualdad en la dotación de los premios** por categoría femenina y masculina.

27 A lo largo del plan anterior, la proporción de chicos que participan en deportes feminizados ha aumentado, y ha pasado del 2,9 % en el año 2016 al 5,7 % en el año 2019.

28 Datos facilitados por el Instituto Barcelona Deportes (IBE).

También se debe incidir en la **incorporación de la perspectiva de género en los equipamientos y acontecimientos deportivos de la ciudad**. Y teniendo en cuenta el contexto actual de pandemia, es preciso abordar de forma prioritaria el deporte femenino en el espacio público. Al principio del 2020, había 98.535 mujeres abonadas a las instalaciones deportivas municipales,²⁸ pero con la pandemia se ha producido un importante descenso en el número de personas abonadas, especialmente entre las mujeres. A finales del 2020 ya solo había 62.337 mujeres abonadas a las instalaciones.

Objetivos

- ↘ **Fomentar la igualdad de género en la práctica deportiva.**
- ↘ **Incorporar la perspectiva de género en los equipamientos, entidades y acontecimientos deportivos de la ciudad.**

Ámbito 23. Coeducación y ciencia



La educación es un ámbito estratégico para la adquisición de conocimientos, valores y actitudes igualitarias y no discriminatorias, desde edades bien tempranas. Y en esta tarea hay que concebir la educación en un sentido integral, ya que **tan importantes son los valores que se adquieren en la educación formal como en la educación no formal (por ejemplo, entidades de ocio educativo) y en la educación informal (por ejemplo, familias)**. Poniendo un ejemplo vinculado al ámbito familiar, la menor corresponsabilidad de los hombres en el acompañamiento a la educación de hijos e hijas supone una sobrecarga para las mujeres y dificulta el establecimiento de realidades educativas más igualitarias.

Con respecto al nivel educativo del conjunto de la población, las mujeres son el grupo mayoritario en los niveles extremos: población sin estudios y población con estudios superiores. Así, por ejemplo, de la población con titulación universitaria en Cataluña (grados, másteres y doctorados), las mujeres representan el 57,2 % (Instituto Catalán de las Mujeres, 2020). Sin embargo, **un nivel más alto de formación universitaria de las mujeres no se corresponde con su posición en el mercado de trabajo ni con su nivel salarial**, que es, por término medio, inferior al de los hombres.

El nivel educativo más elevado de las mujeres convive con una segregación horizontal con respecto a los ámbitos de estudio. En particular, una **escasa presencia de las mujeres en los estudios científicos**, que se pone de manifiesto en los datos tanto de matrícula de bachillerato como, especialmente, de estudios universitarios. Así, en bachillerato, las barcelonesas representan el 76 % del bachillerato de Artes, el 58 % del alumnado de Humanidades y Ciencias Sociales, pero no llegan al 48 % en la modalidad Científica y Tecnológica,²⁹ aunque esta vía es la que toman las aspirantes a cursar alguna titulación de la rama de estudios de Ciencias de la Salud, cuantitativamente muy feminizada.³⁰ En los estudios universitarios, la segregación todavía es más pronunciada, ya que las mujeres solo representan el 23 % del total de personas matriculadas en los grados de Ingeniería y Arquitectura,³¹ lo que muestra la influencia de las discriminaciones, los estereotipos y las normas sociales de género, que influye en las **vocaciones y ocupaciones científicas** de las niñas y mujeres. Los estereotipos limitantes y las discriminaciones no afectan solo a las elecciones formativas sino también a la presencia, el tipo de contrato y las condiciones laborales de las mujeres que se desarrollan profesionalmente en el ámbito científico.

Para tratar de revertir estas tendencias segregadoras y los estereotipos de género subyacentes, es importante que todo el proceso formativo de niños, niñas y jóvenes incluya una perspectiva coeducativa. La **coeducación** es la acción educativa fundamentada en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de todo el alumnado, independientemente de su sexo, lo que potencia la igualdad real de oportunidades.³² Hace falta que se plantee de **manera integral e incluyendo los diversos niveles educativos** a lo largo del ciclo de vida, **agentes educativos** (escuelas, entidades de ocio, familias, AFA...) y **espacios educativos** (clases, patios escolares, espacios extraescolares y de ocio...). Si bien discursivamente este enfoque integral está bastante asumido, en la práctica se detectan carencias de cobertura de acciones coeducativas en niveles como el de *escoles bressol*, en agentes educativos como las AFA y en espacios educativos como los extraescolares, entre otros.

29 Datos para Barcelona de ramas de estudio del bachillerato según sexo, curso 2020-2021. <https://educacio.gencat.cat/ca/departament/estadistiques/estadistiques-ensenyament/curs-actual/batxillerat/>

31 Unportal, web de la educación superior en Cataluña. <https://graus.unportal.net/wb/unportal/ca/newsletter/NL215b.html>
Datos para Cataluña. Departamento de Investigación y Universidades. Generalitat de Catalunya.

32 Definición extraída del web Coeducación e Igualdad de Género. Red Telemática Educativa de Catalunya (XTEC). Generalitat de Catalunya. <http://xtec.gencat.cat/ca/curriculum/coeducacio/>

Estas carencias son al mismo tiempo una oportunidad estratégica en el caso de las **escoles bressol**, dado el mayor grado competencial que tiene el Ayuntamiento con respecto a otros niveles educativos, y dado que en esta etapa de la infancia es cuando cristalizan buena parte de los estereotipos y mandatos de género.

Actualmente no se dispone de datos sistematizados sobre la implementación de la coeducación en el conjunto de los centros educativos de la ciudad. Tras una prueba piloto del año 2014 al 2017, el programa **Escuelas por la Igualdad y la Diversidad**³³ (**Consortio de Educación de Barcelona**) se implantó definitivamente en el año 2018 con su despliegue en 21 centros educativos, y constituye **un reto para los próximos años su extensión a una mayoría de los centros de la ciudad.**

Por otra parte, el Ayuntamiento ha dado su apoyo en los últimos años a un proyecto para el análisis y la transformación de los espacios educativos, con foco en los **“Patios escolares”**. Es necesario que la perspectiva de género se incorpore de forma efectiva y sostenida en el tiempo en este proyecto, que prevé la transformación de un mínimo de 10 patios anualmente.

Con respecto a la lucha contra el acoso sexual y las relaciones abusivas, el porcentaje de alumnado que ha sufrido acoso sexual es mucho más elevado en chicas, del 17 %, ante el 3,8 % en chicos, en todas las edades. Además, haber sufrido maltratos por parte de la pareja es más frecuente en las chicas (18,3 %) que en los chicos (12 %).³⁴ Para afrontar estas relaciones abusivas en el ámbito educativo y comunitario, se ha avanzado incorporando la perspectiva de la coeducación en entidades y equipamientos de educación no formal, a través de cuyo proyecto “Cuentos no sexistas” habría que generalizar la cobertura de los materiales pedagógicos, extendiéndolos a los distritos donde todavía no está presente.

Finalmente, y como comentario pertinente para el conjunto de los ámbitos de la tarea coeducativa, se debe incluir de forma más explícita el trabajo con niños, chicos y hombres, en su diversidad. Esto incluye el diseño de actuaciones dirigidas específicamente a ellos, para avanzar en la **transformación de las masculinidades hegemónicas** y de los privilegios de género. En esta línea de acción, algunos de los ámbitos de trabajo más estratégicos son el de la corresponsabilidad en los trabajos de cuidados y el de la promoción de relaciones libres de violencias.

Objetivos

- ↘ **Promover la implantación de un modelo coeducativo coordinado para el conjunto de etapas y espacios de educación formal de la ciudad dando un peso especial al trabajo para la transformación de los modelos de masculinidad.**
- ↘ **Avanzar hacia la implementación de la perspectiva de género en las entidades y espacios de educación no formal y educación informal de la ciudad.**
- ↘ **Contribuir a revertir los estereotipos y brechas de género que limitan la libre elección vocacional y el desarrollo profesional en el ámbito de la ciencia.**
- ↘ **Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en los diferentes espacios educativos de la ciudad.**

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

34 “La salut i els seus determinants en l’alumnat adolescent de Barcelona”. Encuesta de factores de riesgo en estudiantes de secundaria-FRESC, 2016. Barcelona, Agencia de Salud Pública de Barcelona, Consorcio Sanitario de Barcelona.

Ámbito 24. Ciclo de vida



Según la Diagnóstico para la Estrategia sobre cambio demográfico y envejecimiento: una ciudad para todos los ciclos de vida (2018-2030) (AB, 2018a), **el cambio demográfico tiene sobre todo nombre de mujer**. En Barcelona, dos de cada tres personas de 80 años o más son mujeres, las cuales representan también más del 56 % de la generación de los 60 a los 79 años. Por otra parte, la población de entre 20 y 39 años se va feminizando por la mayor permanencia de las mujeres en la ciudad. Y en la franja de 40 a 59 años, el saldo migratorio positivo se concentra en las mujeres y en las personas de origen extracomunitario. Pese a disponer de datos diagnósticos, generalmente esta es una realidad oculta que no forma parte explícita de la agenda política: **la ciudad se diseña desde una perspectiva adultocéntrica, que invisibiliza o ningunea las necesidades y experiencias propias de las mujeres** en las etapas de infancia, juventud o vejez. Esto hace que siga siendo fundamental profundizar en el diagnóstico sobre las desigualdades de género en los diferentes ciclos vitales, así como traducir estos resultados en estrategias para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de infancia, juventud y personas mayores del Ayuntamiento de Barcelona.

Entre las personas mayores, las mujeres son clara mayoría en las edades avanzadas. Su biología, conductas sociales de exposición y autocuidado motivan que tengan una esperanza de vida superior (87,3 años frente a 83,7). Sin embargo, **las mujeres tienen en relación con los hombres una peor salud percibida, peor salud mental y más trastornos crónicos, lo que se acentúa con la vejez**. Las diferencias según clases sociales son sustanciales, y proporcionalmente mayores entre las mujeres (ASPB, 2020). Las mujeres mayores sufren también **el fenómeno de la soledad no deseada**, que tiene impactos sobre su salud mental y física y reduce su movilidad y su actividad física, así como sus relaciones sociales.³⁵ En clave material, existe una brecha salarial en las pensiones que genera una última expresión de la síntesis de desigualdades vividas en etapas anteriores.

La aparición de **la COVID-19 ha tenido un efecto devastador para la sociedad, y en especial para las mujeres mayores**: 2.842 mujeres fallecidas (un 53 % del total³⁶), de las cuales el 97 % tenían más de 64 años y el 89 % más de 75. Los confinamientos y las restricciones también han sido especialmente crudos para las personas mayores, quienes, aparte de sufrir más las consecuencias derivadas de su situación de riesgo, han visto retroceder su voz y su presencia en la comunidad.

En Barcelona, 3 de cada 10 **niños y niñas** viven en **riesgo de pobreza o exclusión social**, por encima de la tasa del conjunto de la población, y las desigualdades en sus condiciones de vida han crecido en los últimos años. La mitad de las personas adultas atendidas en los centros de servicios sociales municipales tienen niños y niñas a cargo. De las familias que sufren privación material severa atendidas en los centros de servicios sociales municipales, en 4 de cada 10 viven menores.³⁷ Las políticas públicas tienen que reforzar el protagonismo de la ciudadanía menor de edad en la ciudad desde la perspectiva de género incidiendo en ámbitos diversos como las familias, la escuela, la salud, la protección en situaciones de riesgo o la vida comunitaria y el ocio. Se trata de mejorar las vidas de las niñas y niños y avanzar en sus derechos y su participación.

35 El Ayuntamiento de Barcelona se ha dotado de una medida de gobierno para la elaboración de la Estrategia municipal contra la soledad (<https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2020/10/MdG-Elaboracio-Estrategia-Soledat.pdf>).

36 Agencia de Salud Pública de Barcelona. (7 de setiembre de 2021). Web #COVID19aldiaBCN. Consultado el 7/9/2021 de <https://webs.aspb.cat/covid19aldiaabcn/>.

37 Encuesta de condiciones de vida de las personas usuarias de los centros de servicios sociales de Barcelona 2016 del Ayuntamiento de Barcelona.

Hay que tener especialmente en cuenta los agravios que las medidas contra la COVID-19 han tenido en la infancia, en términos de falta de interacción social, desescolarización, privación material entre las rentas más bajas, así como el incremento de desigualdades en el desarrollo que indirectamente se han generado.

El **colectivo adolescente y joven**, pese a la **criminalización y la estigmatización mediática** (Grupo Barnils y Mèdia.cat, 2020) que sufre estructuralmente y que se ha agravado durante la pandemia de la COVID-19, es uno de los segmentos de la población que más ha sufrido las consecuencias (GC, 2021) emocionales y económicas de esta crisis social y económica derivada de la gestión de la crisis sanitaria de la COVID-19 (Consejo Nacional de la Juventud de Cataluña, 2020). Hay que tener en cuenta que este deterioro en las condiciones de vida ha tenido un especial impacto en las mujeres jóvenes.³⁸ Esto ha complicado³⁹ —y complicará en los próximos años— su acceso al **mercado de trabajo** (Observatorio Catalán de la Juventud, 2021) y su **salud mental y emocional**, ya que en el 2020 el 45 % de las barcelonesas jóvenes y el 32 % de los barceloneses de la misma edad presentaban riesgo de mala salud mental.⁴⁰ La precariedad laboral, las **dificultades de emancipación** y la incertidumbre del futuro han hecho crecer los casos de ansiedad, trastornos alimentarios, conductas depresivas o adicciones a las pantallas entre la población joven. Además, durante el confinamiento se detectó una agudización de las **violencias machistas** (AB, 2020f), fenómeno que padecen las mujeres a lo largo de toda la vida pero que afecta especialmente a las mujeres jóvenes.⁴¹

Finalmente, hay que evidenciar también la edad adulta, en tanto que etapa vital existente y que se podría caracterizar por las tareas reproductivas, que es un momento crucial en la generación de desigualdades. La ciudad se vive de manera distinta según las cargas de cuidados, que afectan especialmente a la movilidad, el tiempo, la salud propia, etc. Uno de los ámbitos donde tiene más incidencia es en la brecha salarial, que se dispara en las edades de nacimiento del primer hijo o hija. La asunción del trabajo de cuidados por parte de las mujeres impacta económicamente en sus carreras profesionales. Por ello, en cuanto a los cuidados, hay que reforzar su asunción pública, con especial atención a las etapas infantiles y de las personas mayores, garantizando una atención sanitaria de proximidad y calidad, así como una red de *escoles bressol* pública y a la altura de la demanda. Todos los cuidados que no cubra el sector público probablemente recaerán en otras mujeres no remuneradas o con condiciones de precariedad. Pero además de esto, también se tiene que mejorar la representación de las mujeres en todas sus etapas vitales. Hay que avanzar hacia una sociedad que empodere a las mujeres entre las personas mayores, así como la infancia y la juventud, como agentes activos e influyentes en la vida pública y comunitaria.

Objetivos

- ↘ **Profundizar en el conocimiento sobre las desigualdades de género en los diferentes ciclos vitales: infancia, juventud, adultez y vejez.**
- ↘ **Profundizar en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de infancia, juventud y personas mayores del Ayuntamiento de Barcelona.**

38 Los datos de la EPA (2020) sobre la situación laboral de las personas jóvenes apuntan a que la crisis vinculada a la pandemia está afectando, y puede afectar más, a las mujeres jóvenes que a los hombres jóvenes. La población joven, y sobre todo las mujeres jóvenes, está muy presente en el sector de servicios (donde trabajaban el 87,8 % de las mujeres jóvenes y el 76,8 % de los hombres jóvenes), uno de los sectores más directamente afectado por el paro económico que se ha generado con la COVID-19.

39 Encuesta a la juventud de Barcelona 2020. Adelanto datos impacto COVID-19. Ayuntamiento de Barcelona. https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2020/11/Presentacio-Enquesta-Joves-2020_v07_premsa2.pdf

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

41 Considerando la violencia machista que ha tenido lugar a lo largo de todo el ciclo vital, por grupos de edad, las mujeres más jóvenes (de 16 a 29 años) son las más afectadas: el 69 % declara haberla sufrido. Fuente: Encuesta de violencia machista en Cataluña.

Ámbito 25. Cultura y memoria colectiva



Las **políticas públicas basadas en los derechos culturales** deben poner un énfasis explícito en la equidad de género. Estas políticas deben **reforzar la perspectiva de género y desplegar todo su potencial para promover la participación plural y activa de las mujeres** y de todas las personas que no cumplen la norma androcéntrica y heterosexual en la vida cultural. Ante estos retos, durante los últimos años, el Instituto de Cultura de Barcelona (ICUB) ha hecho una apuesta firme por políticas culturales con perspectiva de género. Se destaca el proyecto “Género y museos” con la finalidad de integrar la perspectiva de género en la gestión, las actividades y el relato en los museos de la ciudad. También se ponen de relieve otras actuaciones como el estudio piloto de la programación en centros cívicos, el incremento de programas con presencia y visibilización de las mujeres creadoras, de los programas de memoria que han hecho un esfuerzo muy importante de recuperación histórica.

Con todo, **en Barcelona todavía no hay paridad en el contexto cultural y se siguen reproduciendo modelos de feminización de roles concretos, menospreciados y más precarizados** que aquellos donde los hombres son la mayoría. Asimismo, existe un **techo de cristal** que pone barreras en la entrada de las mujeres en posiciones de toma de decisión. La segregación vertical y horizontal sigue dándose en algunas de las instituciones culturales y se hace especialmente patente en ciertos sectores. La **programación cultural en su gran mayoría aún no es paritaria**, y esto sigue fomentando la invisibilización de las mujeres creadoras y trabajadoras de la cultura. Por ello, es fundamental trabajar en la programación paritaria y con perspectiva de género de todas las actividades culturales de la ciudad.

Los datos del Observatorio de Datos Culturales demuestran que **las mujeres participan mayoritariamente como inscritas y espectadoras en varias actividades culturales de la ciudad**. De hecho, ellas representan el 66 % de las personas espectadoras de Barcelona Distrito Cultural; el 73 % de las inscritas en los centros cívicos (2020); el 55 % de las usuarias de las bibliotecas, y el 67 % de las espectadoras del Festival Grec.

Pese a esto, tal y como se ha adelantado, los datos ponen en evidencia que todavía falta paridad y presencia de mujeres como directoras y creadoras. Los datos del Observatorio encuentran una relación entre la dimensión de los festivales y la variable de género en su dirección. A mayor volumen de asistentes, menos paridad y más presencia de hombres directores: así, en los festivales de más de 20.000 asistentes solo el 27 % es paritario y el 5 % tiene mayoría de mujeres directoras. El Informe sobre la programación cultural 2016-2017 del Ayuntamiento de Barcelona desde una perspectiva de género (Cabó y Sánchez, 2017) analizó las actividades programadas y las estructuras organizativas. Con respecto a las actividades, se analizaron más de 19.000 actividades realizadas entre el 2016 y el 2017 en 105 espacios de programación distintos. En la programación global analizada de la ciudad del 2016 las mujeres autoras fueron un 24,61 %, y un 32,38 % en el 2017. Existen grandes diferencias entre los diversos ámbitos de programación: van de un 1,25 % de mujeres autoras en los auditorios a un 54,55 % en los centros de exposiciones.

De los siete festivales de la ciudad, solo el Grec y Santa Eulàlia se acercan a la paridad en las actividades. En cambio, La Mercè, la fiesta mayor, presenta los porcentajes más bajos de mujeres; además, en el 2017 disminuyó tanto la presencia de mujeres como la perspectiva de género, pese a haber aumentado el número total de actividades. Por lo tanto, parece que se da una disparidad de género en la mayoría de los casos analizados.

Para terminar, la **recuperación de la memoria histórica con perspectiva de género** también es especialmente importante porque el papel de las mujeres ha sido invisibilizado: no se conoce a las grandes mujeres; su papel en el mantenimiento de la vida a lo largo de los siglos ha sido menospreciado y sus aportaciones siempre se han concebido como secundarias. En la ciudad de Barcelona hay que ponerlas de relieve y valorar sus aportaciones.

En la diagnosis de seis museos de la ciudad⁴² se constata que ni en las exposiciones ni en las actividades se ha adoptado mayoritariamente un relato con perspectiva de género, ni se ha destacado la producción cultural y científica de las mujeres, ni su memoria histórica. En cambio, sí que se ha hecho en los servicios educativos, en la programación de las artes escénicas y en la programación musical. También se ha observado que hay museos donde no se siguen pautas para un lenguaje no sexista pero sí que analizan imágenes en clave de género.

Objetivos

- ↳ **Impulsar una participación equitativa y representación diversa en la cultura desde la perspectiva feminista.**
- ↳ **Visibilizar y reconocer el trabajo y las aportaciones de las mujeres, desde su diversidad, a lo largo de la historia.**

42 Proyecto "Género y museos" con la finalidad de integrar la perspectiva de género en la gestión, las actividades y el relato en los museos de Barcelona.

Ámbito 26. Ciudadanía, migraciones e interculturalidad



En el acceso a una plena ciudadanía de las mujeres en su diversidad, los ámbitos de la interculturalidad y las migraciones se convierten en trascendentales. Así, y tal como indica el Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 2020, **el racismo y la xenofobia han sido las principales causas de discriminación en la ciudad de Barcelona**. En este marco, uno de los principales retos es hacer frente a la lacra que representan la estigmatización y los estereotipos que impactan de manera cotidiana sobre miles de vecinas y vecinos inmigrados o racializados. Una discriminación histórica que se cruza con otros ejes de opresión, como la orientación sexual, la clase, la diversidad funcional o discapacidad, la edad o la religión, y que puede relegar a ciertos colectivos a situaciones de desprotección de sus derechos y libertades. Por eso, uno de los grandes retos que se ha identificado para este nuevo plan es la profundización y la promoción de su carácter interseccional.

En Barcelona la **diversidad sociocultural** ha ido aumentando en los últimos años. Así, el 27,8 % de las personas residentes han nacido en un país extranjero. De estas, el 51,4 % son mujeres y el 48,6 % son hombres, y en tres barrios el porcentaje supera el 50 % (el Raval, el Gòtic, y Sant Pere, Santa Caterina i la Ribera).⁴³ Además, en nuestra ciudad se hablan más de 300 idiomas, hay más de 500 centros de culto de 25 confesiones religiosas diferentes y, en los últimos años, la llegada de personas refugiadas ha aumentado exponencialmente, de 195 en el 2010 a 7.374 en el 2018 (GE, 2019).

En este contexto se ha producido un aumento de los **discursos populistas y demagógicos sobre las personas de contextos culturales no hegemónicos**. Discursos que cuestionan elementos y valores importantes sobre los que se basan la democracia, la convivencia y la igualdad entre las personas, y que refuerzan los prejuicios y estigmatizan a determinados colectivos culpabilizados de varios problemas sociales (paro, inseguridad, etc.).

Con todo, conviene recordar que la diversidad no se debe vincular solo a procesos migratorios y que también hay que tener muy presentes realidades históricas de colectivos históricamente discriminados, como el **pueblo gitano**,⁴⁴ y la intersección con otras diversidades (sexo, edad, clase social, orientación afectivo-sexual, monoparentalidad, etc.) que hay que abordar de manera integral y no fragmentada.

Con respecto al contexto migratorio, la situación de las mujeres migradas en Barcelona aglutina una gran diversidad de situaciones personales. Con todo, muchas tienen en común una experiencia de **discriminación múltiple** como consecuencia de su condición de mujeres, migradas, trabajadoras o practicantes de religiones o culturas minorizadas.

De entrada, el actual **marco legislativo** otorga derechos y la condición de ciudadanía según las necesidades del mercado laboral y no según la voluntad de las personas para desarrollar sus proyectos vitales. Este marco normativo no garantiza vías de entrada legales y seguras, y hace que una parte importante de las mujeres migradas se encuentren en **situación administrativa irregular** y se vean abocadas a trabajar en el mercado informal, de forma precarizada y carentes de derechos. En el conjunto de Cataluña, **la tasa de paro** en el año 2020 para la población con nacionalidad española fue del 10,6 %, mientras que la de la población extranjera

43 Datos extraídos de “La población de Barcelona nacida en el extranjero”. Enero 2020. Estadística y Difusión de Datos. Ayuntamiento de Barcelona: https://ajuntament.barcelona.cat/estadistica/catala/Estadistiques_per_temes/Poblacio_i_demografia/Documents_relacionats/pobest/a2020/part2/index.htm

44 El diagnóstico del plan Barcelona Intercultural expone que hace veinte años que no se tienen datos (estimados) del número de personas de etnia gitana en la ciudad de Barcelona. En el año 2000 se calculaba que 75.000 personas de etnia gitana vivían en Cataluña, y de ellas unas 6.600 lo hacían en la ciudad de Barcelona, una cifra que actualmente se estima bastante superior. Hay que tener en cuenta que la Ley orgánica de protección de datos de 2019 (artículo 9) regula que los datos sensibles como el origen étnico o racial solo se podrán tratar con consentimiento explícito de la persona interesada además de otras circunstancias.

aumentó hasta el 23,9 % y, en el caso de **las mujeres extracomunitarias**, hasta el 27,8 %.⁴⁵ Por otra parte, se estima que un tercio de las trabajadoras del sector del hogar y los cuidados, que en gran parte son migradas, lo hacen sin estar dadas de alta en la Seguridad Social por su empleador o empleadora.⁴⁶

Por todo ello, uno de los principales retos que hay que abordar es la **generación de conocimiento de carácter interseccional** que refleje el impacto de los diferentes ejes de discriminación sobre la vida de las personas. Estas diagnósis son imprescindibles para abordar **la realidad específica de las mujeres en situación administrativa irregular y las refugiadas**.

Por último, también se debe aumentar la **diversidad sociocultural del propio personal del Ayuntamiento**. Según datos del 2020, solo un 1,4 % de la plantilla municipal ha nacido en el extranjero, mientras que el porcentaje de personas extranjeras en la ciudad es de un 27,8 %.

Objetivos

- ↳ **Incluir la perspectiva de género en el diseño, la planificación, la ejecución y la evaluación de las políticas interculturales, de refugio, de acogida, de lucha contra la discriminación y de pluralidad religiosa y conviccional de la ciudad.**
- ↳ **Impulsar programas (sociales, laborales, educativos, culturales...) que tengan en cuenta la diversidad de las mujeres en función de su diversidad étnico-racial, su trasfondo migratorio y su situación administrativa, y fomentando su participación en todo el proceso.**

45 Datos extraídos de “Tasas de paro por nacionalidad, sexo y comunidad autónoma” del Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4249>

46 Para estimar el número de trabajadoras del hogar que no cotizan, se calcula la diferencia entre el número de personas que dicen trabajar en el sector (Encuesta de población activa, EPA) y el número de personas que efectivamente se encuentran afiliadas a la Seguridad Social en el sector. Esta diferencia, para el año 2020 en el conjunto del Estado, indica un 34 % de trabajo sin cotización.

Ámbito 27. Vivienda



La situación de la vivienda en Barcelona es crítica en términos generales y, además, los sistemas de información disponibles hacen difícil conocer las desigualdades de género que se dan. La situación está marcada por un aumento del 33 % de los precios del alquiler en los últimos 5 años; una de cada diez personas no tiene dinero para pagar la luz o el agua y, a raíz de la crisis de la COVID-19, un 25,2 % de las mujeres y un 23,8 % de los hombres reportan tener dificultades para pagar los suministros del hogar (AB, 2021j); y un 10,6 % de la ciudadanía se encuentra en situación de pobreza energética, siendo las mujeres las que más recibieron ayudas municipales en este sentido (González Pijuan, 2017). Además, hay un crecimiento sostenido del sinhogarismo (Red de ayuda a las personas sin hogar, 2019) durante la última década, con casi el doble de personas alojadas en equipamientos residenciales y pisos municipales y de las entidades de la XAPSL y con más de un millar de personas durmiendo en la calle.⁴⁷ En Barcelona, en los últimos 5 años, el número de personas que han solicitado una vivienda de protección oficial se ha duplicado. Y solo en el año 2019 se produjeron 1.700 desahucios (ASPB, 2020).

Este marco que afecta a la justicia social y de género tiene, además, implicaciones sobre la salud física y mental de las personas.

Por término medio, las familias destinan un 22,3 % de su renta a los gastos de la vivienda, pero esta cifra es el 39,4 % en el caso del régimen de alquiler. Si encima las personas son migradas, dedican por término medio un 41,1 %, y 42,3 % las que tienen rentas más bajas. Hay que tener en cuenta que la dedicación superior al 30 % de los ingresos se considera sobre esfuerzo económico. Si bien estos datos no nos permiten ver el fenómeno en el caso particular de las mujeres, sabemos que **las familias monoparentales han tenido que destinar el 64,7 % de su renta a cubrir los gastos de vivienda.**⁴⁸

Los datos son dinámicos, ya que la vivienda es un bien privado que se regula bajo sistemas de mercado, por eso la gentrificación, la pobreza energética o los metros cuadrados por vivienda varían tanto según barrios. La dimensión de la vivienda y las aperturas al exterior y en los espacios comunes han sido elementos condicionantes del bienestar a raíz del confinamiento derivado de la COVID-19. La situación económica y social de las mujeres condiciona el acceso, el mantenimiento y la calidad de su vivienda. Si se trata de mujeres migradas o con rentas bajas, la situación se infiere todavía más cruda. Por ejemplo, el estudio “Dones i treballs” (Moreno *et al.*, 2018) detectó que los precios de la vivienda de Barcelona expulsaban especialmente a mujeres con rentas bajas que trabajaban en Barcelona, de manera que tenían que hacer trayectos interurbanos diarios más largos y más incompatibles con las tareas de cuidados.

El parque de vivienda pública es una de las soluciones a la precariedad habitacional para las mujeres de Barcelona. En el año 2018 se realizaron 650 adjudicaciones de vivienda pública, de las cuales el 55,8 % fueron para mujeres —un 60,3 % en el año 2020— y el 3,8 % para mujeres en situación de violencia machista. Esta tiene lugar en su mayoría dentro del ámbito de la pareja y, por lo tanto, del propio hogar. La precariedad habitacional que impera en la ciudad, junto con la falta estructural de viviendas para mujeres y menores que han sufrido

47 Recuento de la Red de Atención a Personas Sin Hogar de mayo del 2019.

48 Datos extraídos de la Encuesta metropolitana de condiciones de vida 2018-19. IERMB. <https://iermb.uab.cat/ca/enquestes/cohesio-social-y-urbana/>

do violencia machista, provoca que se esté **condenando a algunas mujeres a convivir con sus agresores**. Además, hay que prestar una especial atención a los circuitos y protocolos existentes, velando por que no agraven la difícil situación de las mujeres que sufren violencia machista. En el año 2020, el porcentaje de mujeres solicitantes y aceptadas en la Mesa de Valoración para la adjudicación de viviendas por emergencias sociales fue del 65,4 %.

Finalmente, hay que tener en cuenta factores como la flexibilidad de las viviendas, la accesibilidad, la disponibilidad de zonas comunitarias, la eliminación de jerarquías en la distribución, etc., tanto en la obra nueva como, especialmente, en la rehabilitación. Así se eliminan rigideces y sesgos en la construcción, **poniendo en el centro de la estrategia de la vivienda pública los usos de la vivienda y las personas que la habitarán**. Incluso, **el diseño de las viviendas y su rehabilitación deberían realizarse siguiendo criterios de flexibilidad y adaptación a los diferentes momentos del ciclo de vida y aspectos interseccionales**.

En el año 2021, el Instituto Municipal de la Vivienda y Rehabilitación (IMHAB) ha impulsado un **estudio de vivienda y género** en el que se aborda una introducción de la situación socioeconómica y de necesidades de acceso a la vivienda de las mujeres y una **evaluación de los servicios** que se ofrecen desde una perspectiva de género.

Objetivos

- ↘ **Mejorar los sistemas de información hasta tener una radiografía completa de las desigualdades de género en la vivienda.**
- ↘ **Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de vivienda.**

Ámbito 28. Vidas libres de violencia



La violencia machista (VM) es la expresión más grave de la cultura patriarcal, que no permite el pleno desarrollo de los derechos, la igualdad de oportunidades y las libertades de las mujeres. Las últimas encuestas sitúan la violencia machista en la ciudad de Barcelona como un problema social de gran envergadura:⁴⁹ un 31 % ha sufrido **VM muy grave a lo largo de su vida** y un 57,7 %, algún tipo de hecho o experiencia de VM. En un solo año (2016), se estima que en torno a 17.088 barcelonesas (2,3 %) sufrieron hechos muy graves, y que 102.530 barcelonesas (13,8 %) sufrieron algún tipo de VM.

Asimismo, la encuesta nos dice que las **formas de violencia más comunes en el ámbito de pareja**⁵⁰ son la psicológica (sufrida por un 11,3 % de las mujeres), la económica (2,1 %), la física (1,6 %), la sexual (1,5 %) y, finalmente, la perpetrada hacia los hijos o hijas (0,7 %). Y con respecto al **ámbito familiar, social y comunitario**, el 32,7 % de las barcelonesas desde los 15 años ha sufrido acosos sexuales, agresiones sexuales o ciberacoso. Si se tienen en cuenta los comentarios, los gestos sexuales o el exhibicionismo, la cifra sube hasta un 56,8 % del total de las mujeres.

En este sentido, hay que tener presente que las violencias machistas tienen un impacto desigual en las mujeres barcelonesas según su edad, su clase o su origen, y que las diferentes situaciones personales que tienen, como la económica, jurídica o de salud, pueden agravar la afectación y prevalencia de la violencia vivida y generar más vulnerabilidad y desigualdad. También vemos que la diversidad funcional y la discapacidad constituyen otro factor significativo de intensificación de la violencia: las mujeres que tienen alguna discapacidad física o psíquica que las limita de manera importante han vivido más violencia, sobre todo en el ámbito de la pareja y expareja y en el de la infancia.

Así pues, aunque la violencia machista impacta sobre la vida de las personas de forma particular, hay un conjunto de situaciones estructurales que dificultan su abordaje y el acceso de las mujeres a recibir ayuda y apoyo cuando lo necesitan. La situación administrativa irregular, las barreras idiomáticas o culturales, la falta de accesibilidad o la falta de formación o sensibilidad de los servicios con respecto a determinadas especificidades, entre otros, son algunos ejemplos que hay que cambiar para generar políticas que garanticen el derecho a una vida libre de violencias.

Objetivos

- ↳ **Adaptar y actualizar los servicios municipales de atención de las violencias machistas a las novedades normativas.**
- ↳ **Profundizar en la mejora del circuito de detección, atención y recuperación de las violencias machistas en la ciudad.**
- ↳ **Ampliar las herramientas y los servicios de prevención, detección y abordaje de las violencias machistas.**
- ↳ **Profundizar en la inclusión de la mirada interseccional en los dispositivos de prevención, detección y abordaje de las violencias machistas.**
- ↳ **Generar conocimiento sobre la evolución del fenómeno de las violencias machistas en la ciudad.**

49 Ver AB (2018b).

50 En el marco de la relación de pareja vigente en el momento de responder la encuesta (2016).

Ámbito 29. Justicia global y relaciones internacionales



La pandemia ha disparado las desigualdades de género ya existentes, sobre todo en las regiones más pobres del planeta. La sobrerrepresentación de las mujeres en la economía informal y en la primera línea de atención ante la crisis, así como la vulnerabilidad legal y económica, las expone de forma desproporcionada a desahucios masivos y a pérdida de tierras. El incremento de las tareas de cuidados y del estrés financiero tiene un impacto negativo sobre su salud mental. Y la vulnerabilidad de las mujeres en situaciones de conflicto y desplazamiento se acentúa por las dificultades de acceso a la asistencia humanitaria (ACAPS, 2020).

También ONU Mujeres, en el contexto de la celebración del 25.º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial de las Mujeres, alerta del riesgo de un retroceso en los avances logrados. Existe una **preocupación por que el contexto de crisis debilite el compromiso de los actores internacionales y de los gobiernos nacionales con la Agenda 2030 y, en particular, con el objetivo 5, y que ello convierta la igualdad de género en un hito secundario o lateral**. Esta institución pone el énfasis en la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y realiza una serie de recomendaciones (ONU Mujeres, 2020):

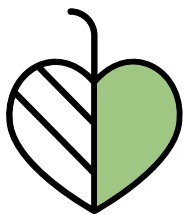
- Proteger la salud y el bienestar de las mujeres, incluyendo la garantía de acceso a los derechos sexuales y reproductivos, en especial entre las comunidades más pobres o marginadas.
- Introducir programas de ayudas para mujeres en situaciones vulnerables, así como medidas para combatir la creciente pobreza femenina.
- Eliminar las desigualdades en el mercado laboral, combatiendo la segregación ocupacional, la brecha salarial y la falta de recursos de cuidado.
- Crear programas de protección social orientados a reforzar la resiliencia de mujeres y niñas ante los efectos de la pandemia.
- Priorizar la prevención y la atención a la violencia machista.
- Fomentar la disponibilidad de datos desagregados por sexo y la realización de estudios que permitan conocer los impactos diferenciales de la crisis.

A lo largo del despliegue del plan de justicia de género 2016-2020, se ha participado en redes como Eurocities, Ciudades y Gobiernos Locales Unidos, Medcités, Ciudades Educadoras y, en especial, la Red de Mujeres de Metrópolis con el fin de avanzar en estos hitos. Si bien se ha conseguido un aumento de las actuaciones orientadas a la promoción de la igualdad de género, el hecho de que la paridad en los órganos de gobierno de estas redes se mantenga en torno al 28 % demuestra que **todavía queda un largo camino por recorrer para fomentar el liderazgo de las mujeres en las redes internacionales y en la cooperación bilateral**. Asimismo, si bien en los últimos años se ha alcanzado el objetivo de incluir criterios de igualdad de género en las convocatorias de subvenciones de la Dirección de Justicia Global y Cooperación Internacional, **hay que avanzar para definir criterios para una cooperación internacional feminista**.

Objetivos

- ↳ Avanzar en el despliegue del objetivo 5 de la Agenda 2030 del Ayuntamiento de Barcelona e incluir la perspectiva de género de manera transversal en el conjunto del documento.
- ↳ Reforzar el liderazgo de las mujeres y el fomento de la equidad de género en la cooperación y las redes internacionales.
- ↳ Establecer los criterios y avanzar en una cooperación internacional feminista del Ayuntamiento de Barcelona.

Ámbito 30. Diversidad sexual y de género



La aprobación del Plan para la diversidad sexual y de género del Ayuntamiento de Barcelona en el año 2016 significó un cambio importante en la manera de conceptualizar las políticas LGTBI, entendiéndolas como políticas de diversidad sexual y de género para el conjunto de la ciudadanía, e implica también cambios en la manera de situarlas en el conjunto de la organización y en la tipología de actuaciones definidas que se deben impulsar.

En primer lugar, porque el objetivo de **construir una ciudad más respetuosa con la diversidad sexual y de género** interpela al conjunto de la ciudadanía independientemente de su sexo, orientación sexual e identidad de género, entendiendo que la diversidad sexual y de género es un valor y una riqueza que la ciudad tiene que promover y defender. En segundo lugar, porque se consideran necesarias tanto la definición de determinadas medidas dirigidas específicamente al colectivo LGTBI como de otras que pongan el foco en integrar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las políticas municipales yendo más allá del propio colectivo. Esta forma de entender las políticas de diversidad sexual y de género supone una apuesta clara, también, por acercar las políticas de igualdad mujer/hombre y las políticas para la diversidad sexual y de género.

El movimiento de mujeres y de personas LGTBI, en origen, se enfrenta a unas mismas raíces de desigualdad: el sistema patriarcal, que estructura un orden simbólico y social basado en la jerarquización de la diferencia sexual, en la devaluación de todo lo considerado femenino, en la construcción de unas identidades y unas expresiones de género binarias y normativas, y a hacer de la obligatoriedad de la heterosexualidad su principal premisa.

Además, cuando hablamos del colectivo LGTBI se quiere designar al conjunto de personas excluidas de la normatividad del sistema de género con respecto a la orientación sexual (lesbianas, gais, bisexuales...) y al género (personas trans, intersexuales, personas con DDS...). Esta sigla reúne a grupos sociales que presentan diferencias y desigualdades internas. En este sentido, consideramos que hay que combinar el reconocimiento de la diversidad de realidades, experiencias y demandas de los grupos sociales que designa con el reconocimiento de la raíz común de la opresión que viven. Así pues, se quiere poner énfasis en **la diversidad del colectivo LGTBI y la necesidad de una mirada interseccional** que haga patente que la diversidad sexual y de género no se puede entender al margen de otros ejes de desigualdad como el género, la clase social, el origen o la discapacidad.

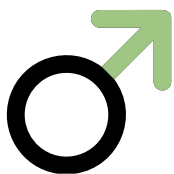
En esta línea, en el año 2019 se creó el **Centro LGTBI como espacio de referencia en la temática**, espacio de gestión cívica que ofrece servicios de atención y una amplia programación de actividades que están relacionadas. También se ha realizado formación al personal municipal, se han creado programas específicos para la inserción laboral de las personas trans, se han incorporado objetivos de diversidad sexual y de género en planes y programas clave, se ha velado por garantizar que la contratación y las concesiones del Ayuntamiento garanticen la no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género y promuevan el empleo de las personas con más dificultades del colectivo LGTBI, se ha consolidado la línea de subvenciones específica para proyectos sobre diversidad sexual y de género y el colectivo LGTBI, se ha dinamizado e incentivado la participación del movimiento LGTBI en el diseño y la aplicación de las políticas municipales para la diversidad sexual y de género, etcétera.

Desde el Ayuntamiento de Barcelona se seguirá trabajando, mediante el diseño del nuevo plan para la diversidad sexual y de género, para transversalizar esta perspectiva en todas las políticas municipales, para **atender las demandas y cuestiones específicas del colectivo, y para promover acciones de visibilización de la diversidad sexual y de género como rasgo característico de la ciudad.**

Objetivos

- ↳ **Transversalizar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en todas las políticas municipales.**
- ↳ **Promover políticas públicas para visibilizar y valorar la diversidad sexual y de género y para la prevención de la LGTBI-fobia.**
- ↳ **Ofrecer herramientas de promoción social para el asesoramiento y el empoderamiento del colectivo LGTBI.**
- ↳ **Atender las demandas de la ciudadanía relacionadas con la diversidad sexual y de género y las situaciones de LGTBI-fobia.**

Ámbito 31. Masculinidades



El género configura nuestra realidad social y a partir de varios dispositivos culturales y educativos configura la socialización de hombres y mujeres. **La masculinidad**, por lo tanto, **es una serie de mandatos y prácticas que reciben los hombres para su socialización**. Estos trascienden a las personas, a sus experiencias subjetivas y a las relaciones interpersonales; además, son también valores presentes, pautas que seguir, en gran parte de las organizaciones, las instituciones y las empresas.

Es necesario, pues, centrar la mirada en estas prácticas cuando son generadoras de desigualdades y discriminaciones. Muchas veces la masculinidad hegemónica tiene incidencia negativa en las mujeres, pero también en otros colectivos que no pueden o no quieren asumir este imaginario social ya sea por razones sociales, económicas, biológicas o culturales. Hay que entender la masculinidad como un sistema que va más allá de la reproducción y producción de violencias, ya que también genera costes personales y sociales en las personas, sobre todo en la población masculina que se refleja en valores más tradicionales y hegemónicos nocivos.

Por lo tanto, desde las políticas públicas hay que abordar no solo las consecuencias y los impactos de la masculinidad más hegemónica entre las personas que se identifican con ella, sino también entre otros colectivos y espacios de la ciudad que pueden sentirse vulnerabilizados por esta, así como las organizaciones e instituciones que tienen en cuenta valores y prácticas basados en estos valores.

Sin embargo, los datos disponibles en relación con el trabajo sobre masculinidades están centrados en la percepción de la violencia y los estereotipos de género entre los hombres, y no incorporan otras variables como la edad, el contexto cultural, el proceso migratorio o la situación laboral. Así, se homogeneiza al colectivo y se dificulta la implementación de programas y políticas interseccionales.

Por todo ello, se deben pensar estrategias que entiendan la masculinidad como un espacio diverso de prácticas y creencias y que estas al mismo tiempo pueden ser cambiantes, pero siempre respetuosas y positivas. De esta manera se evita caer en prejuicios y estereotipos. Además, es necesario **ampliar la mirada de las masculinidades más allá de las violencias** para trabajar en clave transformativa y positiva que se aproximen a otros colectivos y espacios. En este sentido, será importante incidir en **el espacio simbólico y relacional** de contextos masculinizados para introducir discursos y prácticas equitativas; avanzar en la transversalización del trabajo sobre las masculinidades desde una perspectiva interseccional en los diferentes programas y servicios del Ayuntamiento; y valorar y evaluar las experiencias de éxito, metodología y espacios donde la participación de los hombres es efectiva y contribuye a una sociedad más equitativa y justa.

Estas son directrices futuras y necesarias para un trabajo municipal que cuenta con más de quince años de existencia. El compromiso del Ayuntamiento de Barcelona para contribuir a la generación de una masculinidad beneficiosa para el conjunto de la sociedad se materializó ya en el año 2005 con la creación del primer programa voluntario para trabajar con padres que ejercían la violencia vicaria. Tres años después se crea el Servicio de Atención a Hombres para la promoción de relaciones no violentas (SAH), un espacio pionero para aquellos hombres con

voluntad de dejar de ejercer una masculinidad tóxica que los implica en la equidad de género y la justicia social. Además, en el año 2021 el Ayuntamiento de Barcelona crea el Centro de Masculinidades, un espacio abierto a la ciudadanía desde el que se trabajarán aspectos relacionados con la masculinidad y la mejora de las relaciones ciudadanas.

Objetivos

- ↳ **Generar espacios de reflexión y trabajo en red entre agentes sociales, movimientos y Ayuntamiento para construir una estrategia de ciudad que tenga una mirada interseccional y amplíe el trabajo sobre masculinidades más allá de las violencias.**
- ↳ **Avanzar en la transversalidad del trabajo sobre masculinidades en todos los servicios y programas municipales enmarcados en las políticas de equidad de género.**
- ↳ **Fomentar la implicación de los hombres en el trabajo por la igualdad de género.**

Eje 4. “Barrios próximos y sostenibles”

El último eje del plan se centra en fomentar, desde una perspectiva feminista e interseccional, unos barrios y espacios urbanos que pongan la vida cotidiana en el centro, la hagan más confortable y sean más justos, igualitarios, seguros y sostenibles.

Las ciudades no son neutras al género ya que son entornos en los que las desigualdades de género condicionan el acceso, los usos, las tareas y actividades, la libertad y la movilidad de la diversidad de personas que viven o transitan en ella. Por todo ello, el plan aborda este eje a partir de cinco ámbitos:





Ecología y sostenibilidad, ya que, como entorno urbano, Barcelona, y especialmente algunos de sus barrios y sectores de la población (como las mujeres), es más vulnerable a los efectos del cambio climático. Las medidas para hacer frente a la emergencia climática en la ciudad deben velar por la igualdad de género, teniendo en cuenta las diferentes necesidades y posibilidades de mujeres y hombres de mitigar los efectos negativos y de adaptarse. Además, este trabajo debe hacerse en la misma línea de lo que se plantea en el ámbito de Promoción Económica Feminista en relación con el *Feminist Green New Deal*.



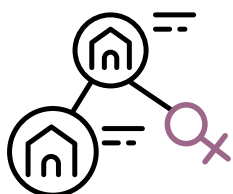
Espacio urbano quiere seguir trabajando en el diseño de un entorno urbano más amable que dé respuesta a las diferentes necesidades de la vida cotidiana a lo largo de la vida de las personas y que vele por un acceso y unos usos igualitarios desde una perspectiva de género e interseccional.



Movilidad, ya que es un elemento central en la vida cotidiana de una ciudad. Así, el plan quiere promover una movilidad sostenible, segura y equitativa, en la que las mujeres puedan desplazarse con autonomía y seguridad, y participar en el diseño de la movilidad urbana.



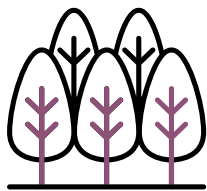
Prevención y seguridad seguirá trabajando para generar barrios próximos donde las mujeres se sientan seguras y puedan transitarlos y vivirlos con libertad y autonomía, incorporando la perspectiva de género e interseccional en las estrategias de prevención y seguridad.



Proximidad: servicios y equipamientos en los barrios fomentará que los barrios sean, aún más, entornos de convivencia y que generen una red de vida cotidiana, con proximidad y participación, con espacios, comercio y equipamientos que faciliten el desarrollo de la vida cotidiana y comunitaria sin desigualdades de género.



Ámbito 32. Ecología y sostenibilidad



Las políticas neoliberales han estado obviando la existencia de límites físicos del planeta y fomentando un modelo de crecimiento insostenible que ha contribuido al agravamiento de una crisis ecológica y climática sin precedentes. Aunque el **cambio climático** es un fenómeno planetario que afecta a la salud y la vida cotidiana de toda su población, su **impacto es desigual** en función de varios factores. En la ciudad de Barcelona, algunos barrios (por su ubicación, situación socioeconómica o calidad de los edificios) y algunas personas (por su edad, sexo, estado físico, situación socioeconómica, salud, roles o actividades que llevan a cabo) son más vulnerables a sus efectos (aumento de la temperatura, olas de calor, sequía o inundaciones, aumento del nivel del mar, mala calidad del aire...). Las desigualdades de género colocan a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad. **Los roles de género, la feminización de la pobreza, las características de los cuerpos de las mujeres desde el punto de vista de la salud⁵¹ y su esperanza de vida más alta**, entre otros factores, **provocan que las mujeres sufran de forma específica las consecuencias del cambio climático**. Por ejemplo, en los últimos 25 años, en Barcelona, el 70 % de las muertes debidas a calor extremo han sido de mujeres (AB, 2020a), y también son las que sufren más la pobreza energética en los hogares (González Pijuan, 2017).

Al mismo tiempo, las mujeres son las que muestran más preocupación por el medio ambiente y desarrollan prácticas y comportamientos más respetuosos con el clima y la naturaleza, tanto de consumo como de movilidad y reciclaje. Antes de la pandemia, las barcelonesas presentaban unos hábitos de compra más sostenibles (envases reciclables, uso de cesta o carrito, compra de productos de proximidad, uso de fiambra, etc.), se mostraban más respetuosas con el medio ambiente en el hogar (AB, 2019a) (ahorro de agua y energía, y compra sostenible) y adoptaban más pautas favorables al reciclaje (exceptuando la materia orgánica) (AB, 2020d) que los barceloneses. Estas nuevas prácticas suponen una reorganización y un incremento de las tareas del hogar que, si bien con la información disponible no se puede conocer quien las está realizando, es posible que, debido al rol social de género, las estén asumiendo —todavía más— las mujeres.

Así pues, las mujeres, aunque son las que tienen una menor huella ecológica y están más concienciadas con el cambio climático, son al mismo tiempo las que están más expuestas y tienen menos capacidad de respuesta, al ser minoría entre quienes diseñan y deciden las medidas para hacer frente a la crisis (IM, 2020).

El Ayuntamiento lleva más de dos décadas desarrollando medidas para afrontar la emergencia climática, que, últimamente, por la magnitud y urgencia del fenómeno, se han intensificado. El Plan Clima 2018-2030 y la Declaración de emergencia climática del 2020 establecen las bases de la actual acción municipal, que apuesta por emprender un cambio de modelo. En este marco, **es clave que las políticas contra el cambio climático⁵² se aborden desde una perspectiva ecofeminista**, situando la defensa de la igualdad de género en su centro y teniendo en cuenta las diferentes necesidades, prioridades y posibilidades de mujeres y hombres de mitigar los efectos negativos y de adaptarse (González, 2017). Solo si se incorpora la perspectiva de género se encontrarán soluciones climáticas más justas, eficientes y sostenibles. En esta línea, es también imprescindible que las mujeres ocupen puestos de decisión en la gestión medioambiental y la transición hacia una ciudad más saludable, limpia, igualitaria y sostenible.

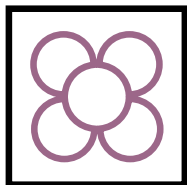
51 Entrevista a Alicia Puleo, ver Ruiz (2019).

52 Desde la prevención y recogida de residuos hasta la soberanía alimentaria, pasando por el consumo responsable y sostenible, la transición energética, la educación ambiental, la pobreza energética o la reducción de las emisiones, entre otros. Y tanto las medidas internas como las dirigidas a la ciudadanía y a empresas.

Objetivos

- ↳ **Mejorar el conocimiento sobre la relación entre género y cambio climático, con el fin de conocer el impacto específico que la crisis climática tiene sobre las mujeres en Barcelona (estudios, indicadores...) y poder definir actuaciones para darle respuesta.**
- ↳ **Incorporar la perspectiva de género en los planes de acción y programas municipales para afrontar la emergencia climática y así avanzar hacia políticas eco-feministas de ciudad.**
- ↳ **Promover la paridad y fomentar el liderazgo de mujeres y niñas en acciones climáticas en la ciudad.**

Ámbito 33. Espacio urbano



El espacio urbano, como apoyo físico de los usos sociales, es un mecanismo de reproducción o transformación de las desigualdades de género. Durante mucho tiempo, su configuración no ha estado siempre pensada según las necesidades de la vida cotidiana, es decir, teniendo en cuenta —también— el trabajo de cuidados. El diseño y la gestión del espacio urbano no necesariamente consideran la diversidad de personas que lo ocupan, los usos sociales que tiene, el momento del día en que se producen (no es lo mismo el uso del espacio público de día o de noche), la presencia de niños y niñas y sus necesidades, etc.

El urbanismo con perspectiva de género (asentado en Barcelona con la Medida de gobierno “Urbanismo con perspectiva de género. El urbanismo de la vida cotidiana” y un manual) propone **un diseño urbano amable con las tareas propias de la vida cotidiana**, y se ha aplicado en muchas reformulaciones de espacio de la ciudad. Se propone una reformulación del espacio urbano con especial atención a las tareas propias de la vida cotidiana y a los cuidados. Pretende unos espacios más verdes, más saludables para estar, pasear, sentarse, jugar y socializar, y con capacidad de fortalecer la red social de vida cotidiana. Esta concepción se está incorporando en **la implantación del modelo Supermanzana** con el fin de pacificar y hacer más confortables los espacios del barrio a todas las personas y trabajos.

En otra línea más enfocada a la infancia y a las tareas de cuidado están las mejoras en entornos escolares, que se están llevando a cabo con **el programa “Protegemos las escuelas”**. Suponen la pacificación del entorno de la escuela, mejorando la calidad del espacio urbano e incorporando elementos urbanos que faciliten la accesibilidad, la jugabilidad y el confort, a la vez que se potencia la red de relación social entre las personas vinculadas alrededor de la actividad escolar. Al mismo tiempo, estos espacios urbanos mejorados en torno a equipamientos escolares ayudan a crear pequeños ámbitos de convivencia. Estos pueden conectar con otros lugares de estancia, equipamientos y servicios de proximidad del barrio, mediante recorridos verdes y pacificados que ofrecerán conexiones más amables y que, en su conjunto, reforzarán la red de vida cotidiana.

Sin embargo, **los principios del urbanismo de género todavía tienen que aplicarse en buena parte de la trama urbana** que es insensible a las necesidades de las mujeres. Así lo dicen las **marchas exploratorias** que se han realizado en distintos puntos de la ciudad y que, si bien son un instrumento que se ha ido implantando, todavía queda pendiente su generalización, o el **mapa de la vida cotidiana** elaborado en el barrio del Coll-Vallcarca. También es prueba de ello la diagnosis del proyecto Poligoneras (AB, 2021i), que explora los polígonos industriales del margen derecho del Besòs. En su exploración se ha vinculado el urbanismo con los trabajos productivos y de reproducción social y se ha hecho evidente **una trama urbana pensada para dar respuesta exclusivamente a una actividad económica realizada por una mano de obra masculinizada** en más del 70 %. La desconexión entre los barrios limítrofes de los polígonos, la ausencia de trazados de calidad para acceder a equipamientos o la posibilidad de cruzar puentes y vías a pie, son ejemplos de las dificultades existentes para llevar a cabo las actividades propias de la vida cotidiana.

La inclusión de las mujeres en el espacio público, el uso o la apropiación que hacen de este es diferente con respecto a los hombres. Así, por ejemplo, no es el mismo uso el que hacen las mujeres mayores con movilidad reducida que el que pueden hacer otras personas con plena movilidad. Además, las mujeres denuncian que el 17 % de los casos de violencia machista que sufren en el ámbito social suceden en el espacio público (AB, 2018b). Esto también se aborda en el ámbito 35 de Prevención y seguridad.

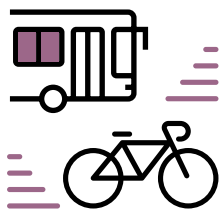
Para terminar, con respecto al terreno simbólico, si bien desde el 2016 las nuevas incorporaciones en el nomenclátor han sido paritarias (43 % de mujeres), es necesario seguir incrementando el número de calles que reconocen a mujeres en su diversidad.

En conclusión, se mantienen los retos para conseguir un espacio público inclusivo desde la perspectiva de género.

Objetivos

- ↳ **Profundizar en la diagnosis de género del espacio público y sus elementos urbanos, especialmente en los territorios más periféricos de la ciudad.**
- ↳ **Garantizar la incorporación de los criterios de género en los proyectos urbanos y el planeamiento urbanístico mediante la participación ciudadana.**

Ámbito 34. Movilidad



La movilidad es una actividad básica que diariamente afecta al 93 % de las personas de la región metropolitana de Barcelona (IERMB, 2021) y que presenta desigualdades de género destacables (hay más mujeres que hombres que no salen de casa, 7,8 % frente a 5,8 %).

Es una constante histórica que las mujeres se desplacen más por tareas de cuidado (24 % delante de 18 %), **mientras que los hombres lo hacen más por cuestiones laborales** (22 % frente a 17 %). Mujeres y hombres también presentan diferencias en el uso de medios de transporte, siendo **los hombres muy mayoritarios en el transporte privado** (30 % frente a 11 %) y **las mujeres en el transporte público** (36 % frente a 24 %), en una ciudad con una movilidad organizada tradicionalmente pensada para dar respuesta a las necesidades laborales de la sociedad, y priorizando el coche. Asimismo, las mujeres utilizan menos la bicicleta que los hombres (1,5 % frente a 3,4 %) (IERMB, 2020b). Además, acostumbran a desplazarse realizando más trayectos y más cortos que los hombres, de manera que habría que saber si este tipo de movilidad puede suponer **desigualdades de género en el sistema tarifario**.

La movilidad tendría que estar diseñada para dotar de la máxima autonomía de movimiento a todas las personas. Lejos de ello, **el transporte público (21,6%) es donde más violencia machista sufren las mujeres en el ámbito social, y el espacio público** aparece en tercera posición (17,5%). En consecuencia, afirman que este hecho las **condiciona en sus desplazamientos** (un 32 % procuran no salir solas y un 24 % tienen más miedo al salir) (AB, 2018b).

Al margen de esto, los medios de transporte no siempre son inclusivos con diferentes grupos de personas, por ejemplo, con las **personas mayores** (con muy poca presencia en la red de metro), las **mujeres jóvenes y adultas** (con alta percepción de inseguridad en el transporte nocturno) o las **personas que cuidan** (con insuficiente espacio en aceras y complicaciones en medios de transporte público). Además, en el contexto actual, con el salto exponencial que ha dado la **distribución urbana de mercancías**, esta se tendría que gestionar de manera que no afecte negativamente a la movilidad de peatones, sobre todo cuando realizan tareas de cuidados.

La autonomía de las mujeres en la movilidad también se ve cuestionada en términos de siniestralidad vial, **siendo las mujeres responsables de menos accidentes, pero víctimas de más**. Esto se debe a su mayor presencia en los desplazamientos a pie —a menudo vinculados a tareas de cuidado—, su menor presencia en los vehículos privados, junto con menos conductas de riesgo que los hombres, incluso cuando se ponen en relación con el volumen de movilidad de cada sexo (IERMB, 2020c).

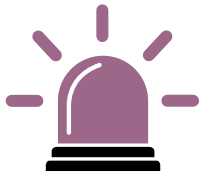
La presencia de las mujeres en los órganos de decisión y diseño de la movilidad son, todavía, espacios muy copados por hombres, de manera que sus necesidades y experiencias son menospreciadas. Es el caso del Pacto por la movilidad de Barcelona, en el que solo una de cada tres participantes es mujer.⁵³

Objetivos

- ↘ **Fomentar la autonomía (acceso y seguridad) de las mujeres en sus desplazamientos.**
- ↘ **Promover una movilidad con perspectiva de género e interseccional que elimine las desigualdades.**
- ↘ **Fomentar la participación de las mujeres en el diseño de la movilidad de la ciudad.**

53 Según consta en el Acta de la sesión del Grupo de la Seguridad Vial del Pacto por la Movilidad de Barcelona, 1 de marzo de 2021.

Ámbito 35. Prevención y seguridad



La seguridad es un derecho fundamental recogido en la Declaración universal de los derechos humanos (artículo 3) que tiene una estrecha relación con la libertad (de expresión, decisión y movimiento) y con el derecho de las personas a no sufrir violencia (Naredo y Praxágora, 2010). Por ello, la construcción del concepto de seguridad no es neutra desde la perspectiva de género, como tampoco lo es desde el punto de vista de otras grietas significativas como son la clase social, el origen, la etnia, la edad o la orientación sexual.

Es imprescindible entender cómo hombres y mujeres siguen procesos de socialización diferenciados que generan unas problemáticas y unas necesidades diferentes con respecto a la seguridad. Esta socialización diferencial lleva a muchas mujeres a aprender numerosas estrategias de autoprotección en el espacio público, como pueden ser evitar salir de noche, no transitar por calles poco iluminadas o solitarias, no vestir de determinada manera... que tienen un impacto negativo en su calidad de vida, ya que generan más sensación de inseguridad entre ellas y limitan su autonomía y su libertad de movimiento.

En el año 2019 el índice de victimización global fue más alto para los hombres (31,6) que para las mujeres (30,3) (AB, 2020e). Es decir, **los hombres padecieron más hechos delictivos que las mujeres en el espacio público.** Aun así, si se desagregan estos datos por edad, se observa cómo **la tasa de victimización más alta la sufren las mujeres jóvenes, de entre 16 y 29 años** (con una victimización del 39,8 %).

Al mismo tiempo, si se analizan todos los ámbitos delictivos que hay dentro de la victimización global, se observa que los hombres presentan victimizaciones superiores en relación con su vehículo, el domicilio, la segunda residencia y la tienda/negocio. Las mujeres, por el contrario, tuvieron una victimización superior en la seguridad personal. De entre los delitos que se incluyen en el ámbito personal, los hombres se vieron más afectados, sobre todo, por intentos de robo del teléfono móvil, tirones, atracos o intentos de atraco, agresiones físicas e intentos de agresión física. Las mujeres, en cambio, sufrieron más robos de bolso o cartera, intimidaciones, coacciones o amenazas y agresiones sexuales. Es decir, **mientras que los hombres mayoritariamente sufrieron delitos contra sus propiedades, las mujeres sufrieron más ataques contra ellas y sus cuerpos.** Y, por lo tanto, **la afectación psicológica de estos hechos delictivos también fue más negativa para las mujeres** (con un coste psicológico de 6,3) **que para los hombres** (con un coste psicológico de 5,4). En este sentido, es necesario partir de un concepto de seguridad amplio, que no se base solo en la ausencia de conflicto o de delito, y que incorpore la mirada subjetiva de las personas que viven, transitan o trabajan en Barcelona.

Otro dato para destacar es que solo un 5,3 % de los hombres conocía a la persona agresora, ante un 8 % de mujeres. Esta información se complementa con los datos de la Encuesta de violencia machista en Cataluña del 2016 (AB, 2018b), que indican que un 57,7 % de las barcelonesas ha sufrido violencia machista (excluyendo los comentarios, gestos sexuales y exhibicionismo) y que un 31 % de las mujeres ha sufrido hechos de violencia muy grave a lo largo de su vida. Y la mayor parte de estas agresiones provinieron de parejas o exparejas. Es por eso que, además de trabajar para generar espacios públicos más seguros, es imprescindible hacer un trabajo en torno a las masculinidades y de prevención y abordaje de la violencia machista.

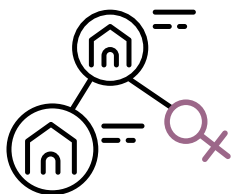
En los últimos años desde el Ayuntamiento de Barcelona se han impartido formaciones por el personal de la GUB en materia de prevención y atención en violencias machistas, y conocimientos en equidad de género y LGTBI, y recientemente también se ha empezado a formar en esta materia al personal técnico de prevención. Además, en Atención a la Víctima se han creado diez referentes de la GUB (uno/a por cada distrito) dentro de los equipos de Policía de Barrio, que han recibido formación en perspectiva de género y centrándose en la prevención de la violencia machista. Finalmente, también hay que destacar el aumento de la presencia de mujeres en la GUB (AB, 2020b): se ha pasado de 352 mujeres en el 2015 a 423 en el 2019, cifra que supone un incremento del 20,17 %.

En resumen, la seguridad no se percibe ni se vive igual por parte de los hombres que de las mujeres. Y, por lo tanto, **las estrategias de prevención y abordaje de las cuestiones relacionadas con la seguridad tienen que incorporar la perspectiva de género y dar respuesta a las necesidades específicas de las mujeres en este ámbito.**

Objetivos

- ↳ **Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de información de las políticas de seguridad en la ciudad.**
- ↳ **Mejorar la percepción de la seguridad y el empoderamiento de las mujeres en el espacio público.**
- ↳ **Mejorar la respuesta a las violencias machistas desde las políticas de seguridad y desde la Guardia Urbana de Barcelona.**

Ámbito 36. Proximidad: servicios y equipamientos en los barrios



Los barrios son espacios de convivencia urbana, de proximidad y participación, y deben poder facilitar el desarrollo de la vida cotidiana y comunitaria. Además, es en los barrios donde encontramos equipamientos municipales, que son la puerta de entrada al Ayuntamiento por parte de la ciudadanía, y nos pertenecen a todas y a todos.

Barcelona cuenta con equipamientos municipales de distintos tipos (deportivos, culturales, comerciales, comunitarios, etc.) **que prestan servicios también muy diversos (atención e información dirigida a toda la ciudadanía sobre temas específicos, atención a las personas mayores, servicios y actividades para la juventud, actividades deportivas o culturales, etc.) y que están distribuidos por toda la ciudad.** Estos espacios son puntos de encuentro y socialización para todas las personas y ofrecen la posibilidad de establecer relaciones y llevar a cabo múltiples actividades. Por este motivo, los equipamientos municipales **tienen que ser espacios inclusivos**, que fomenten los derechos básicos de una ciudadanía diversa; tienen que garantizar la no discriminación por motivos de género, edad, cultura, opción sexual, capacidad funcional, clase social, etcétera; **y todo eso pasa por que el diseño, la implantación y la gestión de los equipamientos incorporen la perspectiva de género y sitúen, así, la vida cotidiana en el centro (Paricio, 2019).**

Pese a ello, el espacio público y los equipamientos municipales —que forman parte de este espacio de uso público— **no son neutros al género.** Existe una **brecha de género en el uso de los servicios y de los equipamientos municipales.** Es decir, mujeres y hombres viven la ciudad y hacen un uso diferencial de los servicios y equipamientos municipales, en función de los roles tradicionales y las desigualdades de género que se derivan y que condicionan su cotidianidad. Por ejemplo, las mujeres hacen un uso elevado (superior al 75 %) de los centros cívicos, de los casales de barrio, de las bibliotecas,⁵⁴ de las tiendas del barrio de consumo diario y de los establecimientos especializados, así como de los bancos y los centros de asistencia primaria (CAP). Las diferencias más destacadas con respecto a los hombres se encuentran en el uso de equipamientos y servicios vinculados al cuidado de niños y a los deportes. Aunque en el caso de los centros deportivos municipales los datos revelan que hay más mujeres abonadas que hombres, la práctica del deporte federado y el uso de equipamientos específicos relacionados con deportes tradicionalmente masculinos y de competición (campos de fútbol, pabellones...) están masculinizados. Por otra parte, con respecto a los centros de enseñanza obligatoria, los jardines de infancia y los parques infantiles los utilizan más las mujeres, mientras que los equipamientos de ocio los usan más los hombres (IERMB, 2012).

Los barrios son, también, los espacios donde las mujeres desarrollan de forma preeminente su vida cotidiana. Hay que tener en cuenta que **los actuales procesos de gentrificación⁵⁵ son causa y efecto de la producción de desigualdades sociales y de género entre la población** (Navas *et al.*, 2020), ya que, como movimientos de recomposición urbana, afectan de lleno y modifican las relaciones sociales del territorio y, por lo tanto, también inciden en el papel de las mujeres y las relaciones que se establecen.

54 Según el Instituto de Cultura de Barcelona, por ejemplo, los equipamientos culturales más utilizados son las bibliotecas y los centros cívicos. En el año 2017, los centros cívicos de Barcelona fueron usados mayoritariamente por mujeres (78 % en el caso de los talleres), del mismo modo que los clubs de lectura (74 %).

55 Es el proceso de sustitución progresiva de la población autóctona de rentas bajas de algunos barrios por habitantes de renta superior / Identificamos gentrificación con el proceso de transformación de un área o barrio de la ciudad, habitado por población de clase trabajadora y que a menudo ha sufrido un proceso de degradación física, y su reconversión en una zona frecuentada por personas con un alto capital económico y/o cultural, para su uso residencial o comercial. Esta transformación no es solo física y económica, sino también cultural, relacional y simbólica (Sequera, 2015).

Por ejemplo, una manifestación de estos procesos, en algunos barrios de la ciudad, es la **gentrificación comercial** (Fresnillo, 2018), es decir, la sustitución de comercio de proximidad por establecimientos (y especialmente por servicios de restauración) dirigidos a consumidoras de clase media y alta, o al turismo. Y este fenómeno, aparte de potenciar las desigualdades de clase, tiene un impacto negativo en las redes vecinales y de proximidad a los barrios, ya que debilita el fomento de las relaciones sociales y de vecindad que se generan a partir de estos espacios de comercio de proximidad.

Finalmente, hay que tener presente que **la ciudad de Barcelona también cuenta con espacios periféricos, como los polígonos industriales**, donde se desarrollan básicamente actividades laborales eminentemente masculinizadas. Sin embargo, en estos espacios también conviven —con dificultad— otras esferas de la vida cotidiana. Aunque en la actualidad la mayoría de los polígonos se encuentran en los márgenes y las zonas limítrofes de Barcelona, algunos han quedado entre barrios y fronteras urbanas y desurbanizadas, como es el caso de los del Bon Pastor, el Torrent de l’Estadella, Montsolís y la Verneda Industrial. Además, se han convertido en espacios con graves situaciones de degradación e infrautilización tanto del espacio público como de las naves en determinadas zonas de algunos de estos polígonos, con poca circulación ciudadana en determinadas franjas horarias, con carencias en la conectividad y poca permeabilidad entre los polígonos y otros barrios de la ciudad, etc. Todo eso se traduce, entre otras cuestiones que requieren una intervención pública, en problemas en la movilidad y percepción de inseguridad por las mujeres (AB, 2021i).

Teniendo en cuenta todo esto, **las políticas de proximidad, los equipamientos municipales y los servicios a las personas descentralizados —y homogéneos en todos los distritos— pueden contribuir a reducir las desigualdades sociales y de género, y a fortalecer la red social de vida cotidiana.** También la combinación de mejoras urbanas y laborales desde una perspectiva de género en los polígonos industriales redundará en beneficio de las trabajadoras de los polígonos, en la revitalización de la zona y en el vecindario que los rodea y los transita.

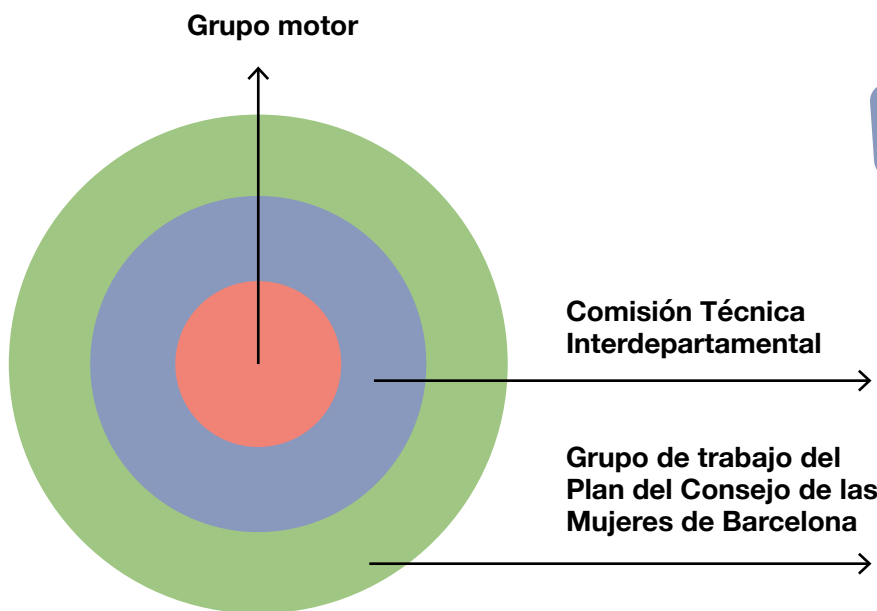
Objetivos

- ↳ **Profundizar en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de proximidad fomentando el comercio de barrio y las relaciones vecinales.**
- ↳ **Incorporar la perspectiva de género en el diseño, la implantación y la gestión de los equipamientos de la ciudad.**
- ↳ **Profundizar en el análisis con perspectiva de género de los procesos de gentrificación en los barrios.**
- ↳ **Incorporar la perspectiva de género en el diseño, la regulación y la gestión de los polígonos industriales de la ciudad, y en las actividades que se desarrollan.**

07 Gobernanza

La gobernanza del Plan para la justicia de género 2021-2025 se estructura en tres círculos concéntricos, lo que favorece la corresponsabilidad y la coproducción del conjunto de agentes implicados:





A continuación se describe cada uno de estos órganos.

Grupo motor

Según el artículo 6.5 del Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona, corresponde al órgano político responsable de políticas de género el impulso, seguimiento y desarrollo del Plan para la justicia de género 2021-2025.

Por ello, se crea un **Grupo motor liderado por la Cuarta Tenencia de Alcaldía de Derechos Sociales, Justicia Global y Feminismos y LGTBI** pero integrado también por:

- **La Dirección de Servicios de Feminismos y LGTBI.**
- **La Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo,** la cual, siguiendo los contenidos del artículo 6 del Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona, también ejerce las tareas de secretaría técnica del plan.

Funciones:

- Impulsa, sigue y toma las decisiones oportunas para avanzar en la
- implementación del plan.

Reuniones: 2 veces al año.

Comisión Técnica Interdepartamental (CTI)

Esta se inspira en la Comisión Técnica Interdepartamental del primer Plan para la justicia de género 2016-2020 que se celebró en febrero del 2018 en el marco de los trabajos de elaboración del segundo programa de actuación 2018-2020. Lo que fue un instrumento *ad hoc* en el primer Plan para la justicia de género se convierte en órgano estructural en el nuevo plan.

Está integrada por **todos los órganos municipales implicados en la implementación del plan y por las figuras de referente de transversalidad de género** que se hayan ido implantando siguiendo el artículo 21 del Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona.

Funciones:

- Participar e informarse de los resultados del seguimiento del Plan para la justicia de género.
- Profundizar en la corresponsabilidad y la interseccionalidad en la implementación del plan.

Funcionamiento:

- En sesiones plenarias una vez al año.
- En grupos de trabajo más reducidos que pueden reunirse más a menudo en función de los temas que se tratarán para promover una implementación más interseccional del plan.

Grupo de trabajo del Plan del Consejo de Mujeres de Barcelona

A través de este grupo de trabajo, la gobernanza del Plan para la justicia de género 2021-2025 se enmarca también en la estructura fundamental de participación de las mujeres de la ciudad. Así se da cumplimiento al **artículo 6.6 del Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona**, según el cual se debe promover la **participación ciudadana y, en especial, de los grupos feministas y de las entidades de defensa de los derechos de las mujeres**, con el fin de impulsar la participación en el diseño, la elaboración, el desarrollo y la evaluación del plan. El grupo de trabajo se convierte, así, en el **instrumento de transparencia y rendición de cuentas de las políticas municipales de género** en la ciudad. Se configura como un espacio de consulta permanente que, aparte de realizar el necesario seguimiento del despliegue del Plan para la justicia de género 2021-2025, también funcionará a partir de la priorización de temáticas concretas y de la posibilidad de implementar algunas actuaciones en el marco del propio plan.⁵⁶

El grupo de trabajo se reunirá anualmente y tendrá que respetar los tiempos y ritmos de las miembros del Consejo de Mujeres que participan.

56 Este enfoque proviene de la sesión de contraste del Plan para la justicia de género 2021-2025 realizada con el Consejo de las Mujeres de Barcelona el 2 de setiembre de 2021.

Aparte, el plan incluye una secretaría técnica:

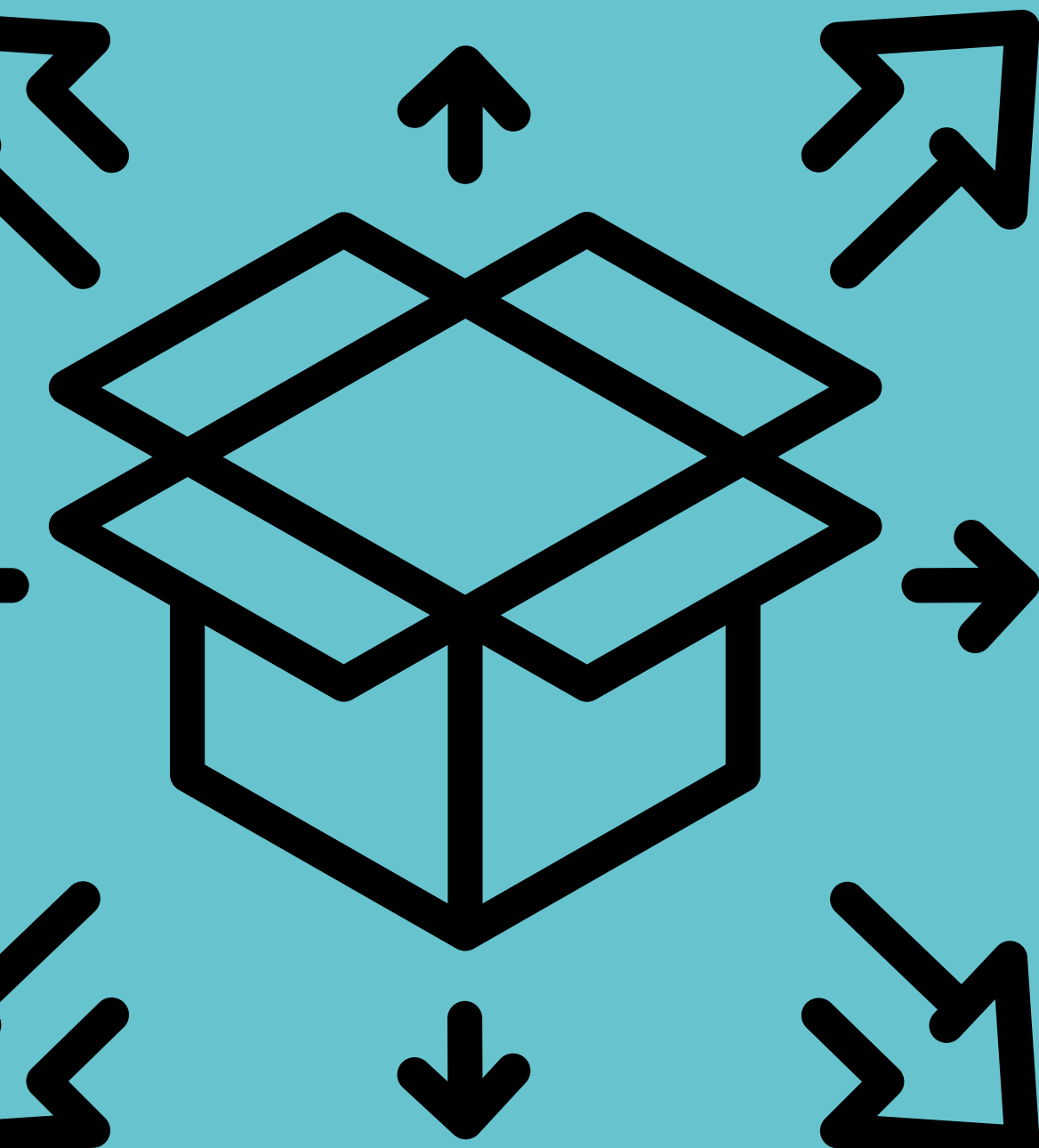
Según el artículo 6 del Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona, esta función corresponde a la Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo y, entre otras, tiene las siguientes funciones:

- ↳ **Todas las tareas de coordinación y gestión del Plan para la justicia de género 2021-2025.**
- ↳ **Coordinación con los distritos para el seguimiento de los planes de distrito.**
- ↳ **Convocatoria de las reuniones del Grupo Motor y de la Comisión Técnica Interdepartamental.**
- ↳ **Reuniones bilaterales o grupales de seguimiento con los órganos implicados en la implementación del plan.**
- ↳ **Elaboración de los informes de seguimiento y evaluación.**

57 Estas reuniones se plantean a la luz de algunos resultados preliminares de la evaluación del PJG en los que se hace una demanda de mayor coordinación y seguimiento por parte de los órganos implicados.

08 Transparencia, seguimiento y evaluación

El Plan para la justicia de género 2021-2025 prevé mecanismos específicos para identificar, recoger, sistematizar y comunicar su grado de ejecución y sus logros a la ciudadanía.



Transparencia y rendición de cuentas

El Plan para la justicia de género 2021-2025, tal como se desprende del principio rector de Buen gobierno, se ejecuta desde el compromiso de velar por la transparencia a lo largo de toda su duración. Este compromiso se concreta en facilitar, de manera proactiva, información pública, accesible y actualizada sobre la implementación del plan. Dicha información permitirá, a su vez, la rendición de cuentas de cara a la ciudadanía.

El Plan para la justicia de género 2021-2025 se implementará mediante **dos programas de ejecución bienales**. El primero abarcará desde finales del 2021 y hasta el 2023, mientras que el segundo comprenderá los años 2024 y 2025. Para cada programa de ejecución se definirán actuaciones, órganos responsables de su implementación, presupuesto y calendario.

Esta información se hará pública en el portal BCNROC. Repositorio Abierto de Conocimiento del Ayuntamiento de Barcelona y en el web de Mujeres y Feminismos.

Planes de acción de distrito

Con el fin de dar respuesta al reto de la territorialización, en virtud del principio rector de Corresponsabilidad y proximidad, y **como estrategia para asentar las políticas municipales para la equidad de género en los distritos, se definirán planes de acción de distrito**. Al inicio de la implementación del Plan para la justicia de género 2021-2025, y una vez definido el primero programa de ejecución de ciudad, se hará un trabajo con cada distrito de concreción de acciones en el territorio con el fin de dar respuesta a los objetivos del plan que sean relevantes. El fruto de este trabajo será el Plan de acción de distrito, que tendrá una vigencia para todo el periodo, es decir, hasta el 2025.

El vínculo estratégico entre los distintos planes de acción de distrito y su interrelación con el PJG de ciudad se desarrollará en el marco del Espacio Estratégico de Comunidad y Personas ya existente (coordinado desde la Gerencia de Coordinación Territorial y Proximidad).

Sistema de seguimiento y evaluación

La estrategia de seguimiento prevista por el plan se basa en una monitorización continuada que, por una parte, permitirá valorar periódicamente el grado de ejecución, los avances y las necesidades de reformulación de los planes de actuación y, por otra, facilitará la transferencia de información y la rendición de cuentas.

Una de las principales herramientas de seguimiento y de rendición de cuentas será la elaboración de un **informe anual de seguimiento de las actuaciones de ciudad** por parte de la Secretaría Técnica del plan, que implicará un trabajo previo con todos los órganos municipales implicados en su implementación. Así, se realizarán reuniones de seguimiento anuales entre la Secretaría Técnica y los diversos órganos, así como una reunión de la Comisión Técnica

Interdepartamental (al final del primer semestre de cada año). Los informes de seguimiento se elaborarán durante el primer trimestre del 2023,⁵⁸ 2024⁵⁹ y 2025, y se presentarán a los órganos de gobernanza del PJG en marzo de cada año. El cierre del segundo periodo bienal de ejecución se incluirá en el informe de evaluación final del Plan para la justicia de género 2021-2025, previsto para el primer trimestre del 2026.

Por otra parte, se elaborarán informes de seguimiento de los planes de acción de distrito al final de su periodo de ejecución (primer trimestre del 2026). La coordinación técnica de la implementación y el seguimiento de los planes de acción de distrito se llevará a cabo en el marco de los espacios de coordinación ya establecidos con las referentes de transversalidad de género de distrito.⁶⁰

Por último, y con el fin de fomentar la transferencia de información y la rendición de cuentas con la ciudadanía, los grupos feministas y las entidades de defensa de los derechos de las mujeres de la ciudad, anualmente se reunirá el Grupo de Trabajo del plan del Consejo de Mujeres de Barcelona, donde se presentará el informe de seguimiento anual de ciudad y los de seguimiento bienal de distritos que también se presentarán en cada uno de los territorios.

Tanto para el seguimiento como para la evaluación, se ha previsto un sistema de indicadores del Plan para la justicia de género 2021-2025 que contendrá lo siguiente:

- a. Indicadores de ejecución y de resultados de las actuaciones. Se plantearán al diseñar las actuaciones de cada programa de ejecución y se recopilarán al realizar el seguimiento anual.
- b. Indicadores de objetivo. Se plantearán expresamente una vez aprobado el plan con la consigna de que sean viables, se puedan calcular con las fuentes disponibles y planteen unos hitos realistas. Se recogerán al principio del 2022, del 2024 y a finales del 2025.

Con relación al sistema de evaluación, tal como establece el artículo 6.9 del Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona, la Secretaría Técnica elaborará un **informe de seguimiento y evaluación del plan al final de su periodo de vigencia** (primer trimestre del 2026), que se nutrirá tanto de los indicadores de ejecución y de resultados como de los de objetivos, así como de información cualitativa, y donde también se hará un cierre de la implementación del segundo periodo de ejecución.

La parte de evaluación de este informe final será realizada por una entidad externa con pericia en evaluaciones de políticas públicas con perspectiva de género. Este informe se presentará al Plenario del Consejo Municipal.

58 No se plantea un informe de seguimiento para principios del 2022 porque el plan llevará pocos meses de implementación.

59 Este informe anual contendrá también un cierre del periodo de ejecución 2021-2023.

60 En la sesión de contraste del Plan para la justicia de género 2021-2025 realizada con el Consejo de las Mujeres de Barcelona el 2 de setiembre de 2021 se subraya la importancia de las referentes de transversalidad de género en los distritos y de su situación en el organigrama proponiendo que estas dependan de las gerencias de los distritos y que tengan exclusividad en sus tareas.

Bibliografía

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

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

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

Ayuntamiento de Barcelona. Área de Derechos Sociales (2017a). *Les condicions de vida de les persones usuàries dels Centres de Serveis Socials de Barcelona*. https://media-edg.barcelona.cat/wp-content/uploads/2017/05/24141211/01.Informe-Enquesta-Condicions-de-Vida-usu%C3%A0ris-dels-CSS_-2017.pdf

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

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

Ayuntamiento de Barcelona. Área de Derechos Sociales (2018a). *Medida de gobierno “Estrategia sobre cambio demográfico y envejecimiento: una ciudad para todos los ciclos de vida (2018-2030)”*. <https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2018/07/estenvelliment.pdf>

Ayuntamiento de Barcelona. Departamento de Transversalidad de Género (2018b). *Enquesta de Violència Masclista a Catalunya. Edició 2016. Resultats destacats*. <http://hdl.handle.net/11703/112089>

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

Ayuntamiento de Barcelona. Gerencia de Recursos Humanos y Organización (2019b). *Càlcul de la bretxa salarial 2017: II Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona.* <http://hdl.handle.net/11703/113618>

Ayuntamiento de Barcelona. (2020 a). *Esto no es un simulacro. Declaración de emergencia climática.* https://www.barcelona.cat/emergenciadclimatica/sites/default/files/2020-07/declaracio_emergencia_climatica_ca.pdf

Ayuntamiento de Barcelona. Departamento de Estadística y Difusión de Datos. Oficina Municipal de Datos (2020b). *Anuario estadístico de la ciudad de Barcelona 2020.* https://ajuntament.barcelona.cat/estadistica/catala/Anuaris/Anuari/Anuari2020_AAFF.pdf

Ayuntamiento de Barcelona. Departamento de Juventud, Departamento de Investigación y Conocimiento. (2020c). *Encuesta a la juventud de Barcelona 2020. Adelanto datos impacto COVID-19.* https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2020/11/Presentacio-Enquesta-Joves-2020_v07_premsa2.pdf

Ayuntamiento de Barcelona. Departamento de Estudios de Opinión. Oficina Municipal de Datos. Gerencia de Ecología Urbana (2020d). *Enquesta d'ecologia urbana. 2019.* <http://hdl.handle.net/11703/118787>

Ayuntamiento de Barcelona. Departamento de Estudios de Opinión. Oficina Municipal de Datos. Gerencia de Ecología Urbana (2020e). *Enquesta de victimització 2020.* https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2020/11/victimitzacio_inf-bcn_0.pdf

Ayuntamiento de Barcelona. Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo. (2020f). *Violències masclistes en temps de covid-19 (SARS-CoV-2) a la ciutat de Barcelona: anàlisi de dades d'atenció dels casos de violència masclista detectats durant l'estat d'alarma (14.03.20-19.06.20).* https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/violencies_masclistes_en_temps_de_covid-19_analisi_de_dades.pdf

Ayuntamiento de Barcelona. Concejalía de Infancia, Juventud, Personas Mayores y Personas con Discapacidad (2020g). *Medida de gobierno para la elaboración de la Estrategia municipal contra la soledad.* <https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2020/10/MdG-Elaboracio-Estrategia-Soledat.pdf>

Ayuntamiento de Barcelona. Tenencia de Alcaldía de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI (2020h). *Medida de gobierno para la prevención del sinhogarismo femenino y la introducción de la perspectiva de género en la atención a las personas sin hogar en Barcelona.* <https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2020/01/Mesura-de-govern-sensellarisme-femen%C3%AD-GENER2020-1.pdf>

Ayuntamiento de Barcelona. BCN Acción Intercultural. Área de Cultura, Educación, Ciencia y Comunidad (2021a). *Plan Barcelona Intercultural 2021-2030.* <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnacciointercultural/sites/default/files/pla-barcelona-interculturalitat-2021-2030.pdf>

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

Ayuntamiento de Barcelona. Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo. (2021c). *Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona. II Informe de seguimiento enero-diciembre 2020.* <http://hdl.handle.net/11703/121283>

Ayuntamiento de Barcelona. Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo. (2021d). *Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Barcelona 2020-2023.* <http://hdl.handle.net/11703/121718>

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

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

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

Ayuntamiento de Barcelona. Cuarta Tenencia de Alcaldía de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI (2021h). *Medida de gobierno "Economía feminista: para la mejora de las condiciones económicas, sociales y laborales de los empleos más feminizados y precarizados"*. <https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2021/03/Mesura-de-Govern.pdf>

Ayuntamiento de Barcelona. Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo; Barcelona Regional, Agencia Desarrollo Urbano (2021i). *Polígoneres: Diagnosi. Justícia de gènere als polígons del marge dret del Besòs*. <http://hdl.handle.net/11703/122840>

Ayuntamiento de Barcelona. Área de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI (2021j). "Impacte del gènere en les condicions de vida arran de la crisi de la COVID19". [Pendiente de publicación].

Ayuntamiento de Barcelona. Departamento de Estudios de la Gerencia de Economía, Recursos y Promoción Económica. Barcelona Activa (2021k). *Les dones al mercat de treball*. https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/49139/Les+dones+al+mercat+de+treball_8M2021.pdf/d1527f69-14d5-a280-fa97-4c9ef5b5ec53?t=1615195729322

Alfama i Guillén, Eva (2017). *¿Transformando el Estado? Avances y obstáculos en la implementación del mainstreaming de género* [Tesis doctoral]. Instituto de Gobierno y Políticas Públicas. Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl_10803_458542/eaig1de1.pdf

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

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

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

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

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

BIT Habitat (2020). *La brecha digital en la ciudad de Barcelona. 2020*. Ayuntamiento de Barcelona y BIT Habitat. https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2021/01/BretxaDigitalBarcelona_2020_cat.pdf

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

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

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

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

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

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

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

Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE) (2017). *Guide on poverty measurement*. <https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2018/ECCECESS-TAT20174.pdf>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Generalitat de Catalunya. Instituto Catalán de las Mujeres (2020). *Dossier estadístic: Les dones a Catalunya 2020*. https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/DOSSIER_8M_2020.pdf

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

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

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

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

González, Carlos; Murrià, Marta; Pérez Sans, Núria (2020). *Anàlisi de les conductes de risc en la mobilitat de Barcelona des d'una perspectiva de gènere*. Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona. <https://iermb.uab.cat/wp-content/uploads/2021/05/conduc-tes-risc-viari-segons-gener-gener.pdf>

González, Sandra (2017). *El canvi climàtic des d'una perspectiva de gènere*. CCCBLab. Investigación i Innovació en Cultura. <https://lab.cccb.org/ca/el-canvi-climatic-des-duna-pers-pectiva-de-gener/>

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

Grupo Barnils y Mèdia.cat (2020). *Estudi del tractament mediàtic dels joves en la premsa digital catalana*. Consejo Nacional de la Juventud de Cataluña y Consejo de la Juventud de Barcelona. https://www.cnjc.cat/sites/default/files/actualitat/adjunts/estudi_del_tractament_mediatic_de_les_joves_1.pdf

Guijarro, Laura; Sales, Alberto; Tello, Jose; de Inés, Ana (2017). *Diagnosi 2017: la situació del sensellarisme a Barcelona: evolució i accés a l'habitatge*. Red de Atención a Personas sin Hogar. <http://www.bcn.cat/barcelonainclusiva/ca/2017/12/Diagnosi2017.pdf>

Instituto Catalán de las Mujeres (2020). *Dossier estadístic: Les dones a Catalunya 2020*. https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/DOS-SIER_8M_2020.pdf

Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona (2012). *Enquesta 2011. Condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya. Resultats sintètics: Barcelona*. <https://iermb.uab.cat/wp-content/uploads/2015/11/sintetics-2011.pdf>

Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona (2020a). “Impacte de la crisi de la covid-19 en el mercat de treball metropolità de Barcelona”. *Working Paper in Economics*, núm. 20.02. <https://iermb.uab.cat/wp-content/uploads/2020/12/IERMB-WORKING-PA-PER-E-20.02.pdf>

Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona (2020b). *La mobilitat quotidiana des d'una perspectiva de gènere*. <https://www.atm.cat/web/ca/observatori/enques-tes-de-mobilitat.php>

Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona (2020c). *Anàlisi de les conductes de risc en la mobilitat a Barcelona des d'una perspectiva de gènere*.

Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona (2021). *Enquesta de mobilitat en dia feiner (2020). Resum executiu*. https://iermb.uab.cat/wp-content/uploads/2021/06/EMEF-2020_Informe-Resum-Executiu_21052021.pdf

Instituto de la Mujer (2020). “Género y cambio climático: un diagnóstico de situación”. http://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/Informe_GeneroyCambioClimatico2020.pdf

iQcoop (2021). *Estudi: propostes de polítiques públiques amb perspectiva de gènere davant la covid-19 a l'Ajuntament de Barcelona*. Ayuntamiento de Barcelona. [Pendiente de publicación].

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

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

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

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

Liquen Data Lab (2018). *Análisis de la participación de mujeres en los espacios institucionales y sociales mixtos de la ciudad de Barcelona.* Ayuntamiento de Barcelona. <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/111255>

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

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

Moreno, Sara; Sánchez, Núria; Borràs, Vicent (2018). *Dones i treballs. Una aproximació al mercat de treball de Barcelona des de la perspectiva de gènere.* Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo, Consejo Económico y Social de Barcelona y Ayuntamiento de Barcelona. https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/dones_i_treballs.pdf

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

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

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

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

Naredo Molero, María; Praxágora Cooperativa (2010). *Guia per a l'elaboració de diagnòstics de seguretat amb visió de gènere a l'àmbit rural i urbà.* Generalitat de Catalunya - Departamento de Interior, Relaciones Institucionales y Participación. Barcelona. https://interior.gencat.cat/web/.content/home/010_el_departament/publicacions/seguretat/guies_diagnostics_seguretat_visio_genere/Guia_DiagnosticSeg.pdf

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

Observatorio Catalán de la Juventud (2021). *Situació laboral de les persones joves a Catalunya. Quart trimestre de 2020.* Informe elaborado a partir de los últimos datos de la Encuesta de población activa. http://ejoventut.gencat.cat/web/.content/e-joventut/recursos/tipus_de_rekurs/documentacio/arxiu/document/informes_epa/Informe_EPA_4t_trimestre_2020.pdf

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Santamariña-Rubio, Elena; Serral Cano, Gemma; Pérez, Catherine; Ariza, Carles; Grupo colaborador. *Enquesta FRESC 2016. “La salut i els seus determinants en l'alumnat adolescent de Barcelona”.* Agencia de Salud Pública de Barcelona. <https://www.aspb.cat/wp-content/uploads/2017/05/salut-i-els-seus-determinants-en-alumnat-adolescent-Barcelona-FRESC-2016.pdf>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Verge Mestre, Tània (2019). *Dones i dades: Recomptar les desigualtats de gènere*. CCCB Lab Investigació i Innovació en Cultura. <http://lab.cccb.org/ca/dones-i-dades-recomptar-les-desigualtats-de-generere/>

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

Red de Economía Solidaria (2019). *Informe del mercat social 2019*. https://mercatsocial.xes.cat/wp-content/uploads/sites/2/2016/04/mercatsocial_2019-1.pdf

Red de Atención a Personas Sin Hogar (2017). *La situació del sensellarisme a Barcelona: Evolució i accés a l’habitatge*.

