



# APROFUNDIMENT

NOVES PERSPECTIVES DE GÈNERE A  
LES CIUTATS



TENDÈNCIES, REPTES, OPORTUNITATS I POSICIONAMENT



GÈNERE

## PRESENTACIÓ DE LA MONOGRAFIA

Les ciutats són nuclis de creixement econòmic i espais d'oportunitat. La seva capacitat tractora és indiscutible; el seu efecte transformador i multiplicador en termes econòmics, de generació de valor i de coneixement i innovació les erigeixen en actors clau en els pròxims anys. No obstant això, aquests espais també són entorns de creixents desigualtats socioeconòmiques i disposen d'un important biaix de gènere, reconegut ja en les agendes internacionals.

La Nova Agenda Urbana inclou referències específiques a la necessitat de treballar i garantir la igualtat de gènere des de l'aplicació de diferents polítiques, referint-se no només a l'ODS 5 -que busca aconseguir la igualtat de gènere a través de l'apoderament de les dones adultes i joves-, sinó incorporant 37 mencions al gènere en el desenvolupament urbà i territorial.

En els darrers anys, algunes ciutats ja han començat en aquest sentit a repensar els seus espais en clau de gènere ampliant la participació activa de les dones en la presa de decisions, quantificant aquestes desigualtats i millorant la seva representació institucional. No obstant això, només mitjançant la incorporació de polítiques urbanes equitatives i transformadores podrem fer que les dones no siguin les grans oblidades de les ciutats.

Aquest informe té com a objectiu aportar exemples de com les ciutats han incorporat en els darrers anys la perspectiva de gènere com estratègia per construir una governança més inclusiva i equitativa.

TENDÈNCIES  
REPTES  
OPORTUNITATS  
TROP  
POSICIONAMENT




 Segons les dades de les Nacions Unides, la dona és una font de riquesa que la major part dels Estats desapofiten.


**El talent femení supera el masculí... +13%** de dones amb estudis universitaris en l'àmbit metropolità

**TENEN MENYS OPORTUNITATS LABORALS**

**57%** de la població aturada amb estudis universitaris són dones

CAREER



**TENEN MENYS PRESENCIA EN POSICIONS DIRECTIVES...**

Ocupen 3 de cada 10 llocs directius



i guanyen **18%** menys que els homes (6€ menys l'hora)

i la majoria hi ha arribat amb un cost personal elevat **42%** afronten aquest repte laboral en solitari



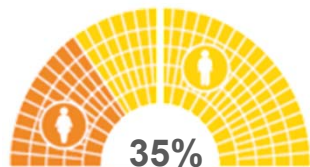
**TENEN MENYS VISIBILITAT...**

**23%** presència en la premsa escrita catalana **34%** en els mitjans digitals

tot i això...



**TENEN MENYS REPRESENTACIÓ A L'ADMINISTRACIÓ**



Però només un **18%** són alcaldesses en territori català



**SÓN MÉS VULNERABLES A LA PRECARITZACIÓ**

**70%** del total d'ocupats amb estudis universitaris amb contracte a temps parcial són dones

**24%** és la bretxa salarial actual a l'àrea metropolitana

I són tan **empresadores com els homes** però habitualment són empreses sense treballadors



**TENEN MÉS PRESENCIA EN OCUPACIONS DE BAIXA QUALIFICACIÓ...**

**29%** de les dones amb estudis universitaris ocupa un lloc de treball per sota de la seva qualificació

El desaprofitement del talent femení català provoca pèrdues equivalents a **1.000 milions € /any**



**100** és el nombre d'anys necessaris segons el World Economic Forum per aconseguir la paritat de gènere



**257** serien els anys necessaris per resoldre la desigualtat global econòmica per gènere a nivell mundial

\* Font: Elaboració pròpia a partir de [1], [2], [3]

## L'inici d'un moviment global

- En els últims 50 anys, les mobilitzacions feministes han definit els objectius i compromisos internacionals adoptats en termes de gènere. **La millora de la seguretat de les dones va ser la primera fita d'un moviment continuat**, que s'ha ampliat amb els anys.
- **Les xarxes internacionals han sigut essencials en l'expansió d'aquest fenomen.** L'adopció d'auditories de seguretat, la compilació de dades amb clau de gènere o l'impuls de partenariats amb la societat civil i els governs han sigut vitals per la consolidació del moviment i la incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques públiques.
- L'acció dels governs locals s'ha centrat en els darrers anys a donar **prioritat a aquelles polítiques que combaten la violència de gènere**. No obstant això, perquè aquestes siguin transformadores han d'anar més enllà.

### FITES DEL MOVIMENT DE GÈNERE [4]

'70 – '80  
MOBILITZACIÓ

70's. primeres marxes  
"Take back the Night"

80's: les ciutats europees creen directrius per augmentar la seguretat de les dones

1991: Viena introdueix la transversalització del gènere a l'urbanisme

2002: Mont-real introdueix auditories de gènere per mesurar la seguretat de les dones a la ciutat

2008. Naixement moviment *Femen* a Ucraïna

2011: proclamen la 1ª setmana contra l'assetjament al carrer

2013: Nacions Unides inclou el gènere com a assumpte prioritari

2017: diferents mobilitzacions i inici de la campanya #metoo

2018: Importants manifestacions el 8M

2019: Neix a Xile, el moviment "un violador en tu camino", que denuncia la violència masclista

'90 – 2000  
1ª AVALUACIONS

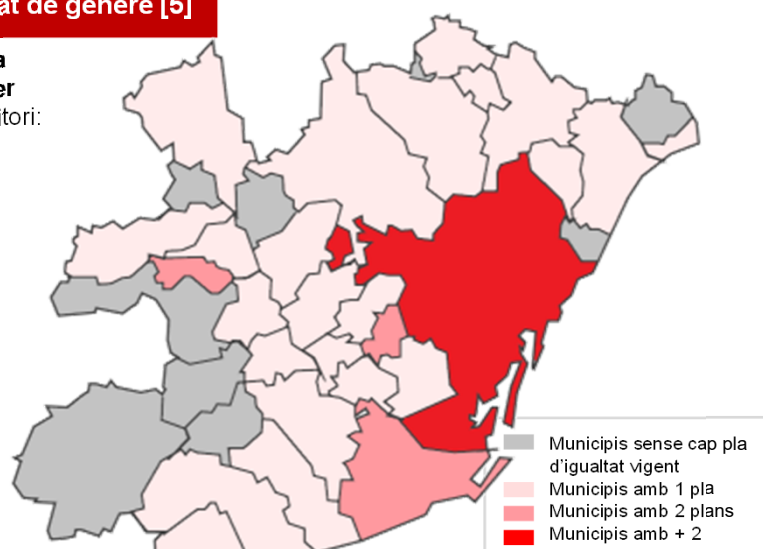
2010 – act.  
MOVIMENT GLOBAL

### Instrumentos de promoció de la igualtat de gènere [5]

- **La normativa estatal i autonòmica compta principalment amb dos instruments per fer front als diferents reptes de gènere al territori:**

- ▶ Normativa per erradicar la violència masclista (Llei Orgànica 1/2004 i Llei 5/2008 d'àmbit autonòmic).
- ▶ Normativa per a la igualtat efectiva (Llei Orgànica 3/2007 i Llei 17/2015).

- **En l'àmbit local, el nombre d'ordenances depèn de la sensibilitat del municipi.** Dels 36 municipis metropolitans, 8 no compten amb cap pla d'igualtat en execució, 23 compten amb només un i 3 compten amb dos. Barcelona és l'únic municipi que compta amb múltiples mesures.



- ▶ La major part dels plans s'adrecen a fer front a problemàtiques com la violència masclista o els drets, la qualitat de vida i les oportunitats econòmiques i laborals de les dones. Municipis com Montcada i Reixac i Viladecans també tracten qüestions relacionades amb els drets LGBTIQ en aquests plans.
- ▶ Municipis com El Prat de Llobregat, Esplugues de Llobregat, la Palma de Cervelló o Badalona van més enllà incloent plans d'igualtat d'àmbit intern amb actuacions que busquen garantir la igualtat d'oportunitats laborals del personal municipal, així com l'erradicació de dinàmiques discriminatòries.
- ▶ Barcelona, compta amb un reglament intern, 3 plans estratègics, 5 mesures de govern, 2 protocols d'actuació i 12 informes amb dades amb perspectiva de gènere en diferents dimensions. Les mesures abasten àmbits tan diversos com el sexisme a la ciutat, la feminització de la pobresa i precarietat, la transversalitat de gènere o la planificació urbanística inclusiva [22].



## Polítiques de gènere a les ciutats

### 6 ÀMBITS D'ACTUACIÓ

en què les ciutats estan treballant per incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit públic



REPRESENTACIÓ I PARTICIPACIÓ PÚBLICA

POLÍTiques DE GOVERNANÇA

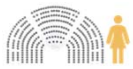
IGUALTAT EN EL MERCAT DE TREBALL

SERVEIS PÚBLICS INCLUSIUS

PLANIFICACIÓ URBANÍSTICA I ESPAI PÚBLIC

INTEGRACIÓ DE LES DONES MIGRANTS

### Representació i participació pública



#### REPRESENTACIÓ POLÍTICA

- Amb només un **29% de representació femenina als ens municipals a Europa i un 15% d'alcaldeses als ajuntaments** [6], esdevé latent que la representació política en l'àmbit local encara és una barrera per assolir la plena igualtat de gènere.
- **Fins i tot quan la representació és igualitària, existeixen biaixos de gènere**, en observar una tendència d'assignar a les dones *carteres* socio-culturals i als homes àrees amb perfil econòmic-financer, replicant així els estereotips culturals de la divisió del treball segons el gènere.

Les ciutats són el nivell de representació més proper als ciutadans. La participació política i social de les dones a les institucions és una de les principals mesures que les ciutats han d'impulsar per incloure una igualtat efectiva en l'àmbit local.

Recents estudis de la Comissió Europea demostren **l'efecte multiplicador que crea una representació pública igualitària** [7]: un augment del PIB i més participació social i de vot de les dones i els grups minoritaris en l'àmbit local.



#### PARTICIPACIÓ SOCIAL

- Comptar amb dones a les estructures institucionals és imprescindible, però comptar amb eines que garanteixin la seva representació social i identifiquin els seus neguits i expectatives és essencial per integrar perspectives de gènere a les polítiques públiques.
- La creació d'**estructures polítiques** (com la incorporació de regidories d'igualtat o comissions de coordinació) i la instauració d'**espais específics de participació femenina** són algunes de les iniciatives més utilitzades.



#### La primera escola per a dones electes en l'àmbit municipal, a Euskadi.

L'escola ofereix a les alcaldesses i representants públiques un "espai propi" de treball i una xarxa d'intercanvi d'experiències sobre l'exercici de la política en els seus ajuntaments. També les dota de recursos (cursos i mentoria), entre els quals destaca un "Manual de Benvinguda" que les encoratja a canviar la manera de fer política [8].

Consells de DONES dels Districtes



A Barcelona, els **Consells de Dones** són òrgans consultius i espais participatius per enriquir la mirada de gènere en totes les polítiques de l'Ajuntament.

Romania va crear un **grup de treball consultiu** per identificar perquè les dones no se sentien còmodes al transport públic i fer-ne espais més inclusius.

# Polítiques de gènere a les ciutats

## Polítiques de governança

### ENFOCAMENT INTEGRAT DE GÈNERE (EIG)

- La incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques implica avaluar les polítiques públiques obtenint dades dels diferents impactes en diferents grups de població i segons gènere per tal d'adequar les polítiques a la majoria o fins i tot incloure mesures que beneficiïn a un col·lectiu específic.



**Stadt Wien**

Viena és pionera en incorporar la perspectiva de gènere en la planificació de les ciutats.

Amb més de 15 anys d'experiència, el municipi ha publicat dos guies que ofereixen eines i consells sobre com incorporar llenguatge neutre i col·lectar dades de manera segregada (entre d'altres) [9].



### PRESSUPOSTOS INCLUSIUS (EIG)

- La realització d'un pressupost amb perspectiva de gènere no comporta un increment dels fons pressupostaris ni la creació d'una partida específica per a les dones. Es tracta d'integrar la perspectiva de gènere en la rendició de comptes per tal de millorar-ne l'assignació.



El districte d'Ixelles, a Brussel·les, és pioner en incorporar uns **pressupostos amb enfocament de gènere a partir de la diferenciació de 3 partides:**

- *Neutral.* Polítiques impulsades sense impacte de gènere (llum, aigua...)
- *Gendered.* Iniciatives que busquen promoure de manera específica la igualtat (beques, salaris dels membres de regidories de gènere, etc.)
- *Genderable.* Altres despeses que directa o indirectament poden tenir un impacte diferenciat segons el sexe (inversió en infraestructures, etc.)

Des de la introducció d'aquest procés, el districte ha pogut identificar desigualtats i millorar la inversió a la ciutat a partir d'una perspectiva més igualitària.



Disposar d'eines de governança adequades en l'àmbit municipal per incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques públiques és essencial per disposar de polítiques públiques integradores.

Disposar de dades d'impacte de gènere, d'uns pressupostos inclusius i predicar amb l'exemple des de l'administració fent una contractació pública en clau de gènere són alguns dels exemples més utilitzats.

### CONTRACTES DE LICITACIÓ

- Es calcula que **l'administració gasta entorn del 14% del pressupost públic en la contractació de serveis, projectes i abastiments** en serveis com l'energia, el transport, residus, protecció social, salut o educació. La incorporació de clàusules de licitació amb clau de gènere és una altra de les iniciatives cada cop més utilitzades.

La capital de Suïssa ha introduït una **clàusula per promoure la igualtat salarial a les licitacions** que realitza el municipi. Els proveïdors han d'aportar proves que la seva organització no distingeix entre els salaris d'homes i dones. Per això la ciutat ha invertit en un software obert, que s'ha posat a disposició de les empreses de la ciutat.

**BERN**



### + DADES DE GÈNERE

- L'ús de dades per entendre les diferències i desigualtats que es produeixen a les ciutats en termes de gènere és clau en la lluita per la igualtat. La creixent digitalització i les oportunitats que aporta la tecnologia per recopilar tota mena d'informació en temps real permet a les ciutats conèixer patrons de conducta locals i millorar-los.



A Catalunya, la Generalitat ha impulsat en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones un **Observatori d'Igualtat** que publica anualment diferents dossiers estadístics en les àrees de violència de gènere, situació laboral i imatge pública de les dones [1].

Altres ciutats, com la capital xilena de Santiago, opten per crear **aliances amb organitzacions privades per disposar de dades més granulars**. En aquest cas el municipi ha establert un contracte de col·laboració amb empreses de telefonia mòbil per recopilar informació sobre tendències d'ús del mòbil a la ciutat per part de les dones [4].





# Polítiques de gènere a les ciutats

## CONTRACTACIÓ PÚBLICA

- La política de recursos humans de les mateixes ciutats també han de tenir una **vocació exemplar en termes d'igualtat salarial, paritat en càrrecs d'alta representació i flexibilitat laboral.**

## COMUNICACIÓ I CONSCIENCIACIÓ

- La comunicació escrita, gràfica i verbal realitzada en l'àmbit públic ha de ser inclusiva i lliure d'estereotips. **L'impuls de cursos de formació als equips de comunicació municipals és cada cop més comuna.**

## Participació en el mercat de treball

### IGUALTAT SALARIAL

- Tot i les normatives d'igualtat salarial que existeixen en gairebé tots els països de la UE, la bretxa salarial segueix essent un dels reptes de les ciutats a Europa, on les dones guanyen de mitja un 16% menys que els homes [10]. A Barcelona aquesta diferència s'eleva al 22%. **L'impuls de campanyes de transparència, d'informació i de conscienciació per impulsar una igualtat salarial real i per combatre els sostres de vidre** continua essent necessària a les ciutats.

**Assegurar-se que les dones poden accedir al mercat de treball de manera igualitària i que compten amb les mateixes oportunitats laborals i de creixement que els homes és fonamental en la lluita per la igualtat a les ciutats.**

Les ciutats que pensen en clau de gènere repensen les seves polítiques per disminuir les desigualtats salarials i lluiten per eliminar els sostres de vidre i flexibilitzar les polítiques laborals en l'àmbit privat

### EMPREDORIA

- Les petites i mitjanes empreses són el motor de l'economia europea. Representen el 99,8% del teixit empresarial a Catalunya i concentren gairebé un 70% dels llocs de treball [12]. Tanmateix, en termes d'empredoria s'observa un important biaix de gènere. **Les dones constitueixen un 52% de la població a Europa però només un 34% treballa pel seu compte. Segons un estudi de Crédit Suisse, les empreses amb més dones directives obtenen més beneficis a llarg termini. Tal com indica el Dow Jones, només el 8% dels préstecs mundials són concedits a dones, malgrat que presenten nivells més elevats de retorn**
- Els municipis poden potenciar la igualtat en aquest àmbit reduint els reptes amb els quals es troben. Entre d'altres, l'accés a capital i la manca de xarxes de suport i d'informació.

- ### PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA
- La **sobre representació dels homes en el mercat de treball** és un dels majors reptes a Europa, on de mitja la participació dels homes és entre un 1 i un 10% més elevada. El biaix de gènere a la població desocupada és menys perceptible, amb diferències d'un punt [11].
  - Són necessaris canvis estructurals si es vol revertir aquesta situació, especialment en termes de **conciliació laboral**, impulsant horaris més flexibles per a ambdós sexes, que no limitin la carrera professional de les mares treballadores.

**families share** El projecte europeu agrupa 7 ciutats de la UE amb l'objectiu de fer ús de la tecnologia per crear xarxes de suport que fomentin la igualtat. El resultat és el disseny d'una plataforma que permet a les mares organitzar-se i compartir recursos amb altres dones per cuidar dels seus infants.

### SEGREGACIÓ LABORAL

- La **feminització de determinats estudis i ocupacions** també produeixen un biaix de gènere i una divisió en el mercat de treball, especialment en els sectors assistencial, sanitari i de l'ensenyament. **Els estereotips de gènere solen ser l'origen d'aquestes diferències.** De fet les professions feminitzades estan menys valorades i pagades i pateixen més precarietat que aquelles en que la presència dels homes és majoritària

**GREATER LONDON AUTHORITY** La ciutat de **Londres col·labora amb escoles i associacions de joves per lluitar contra els estereotips,** encoratjant les dones a inscriure's en carreres STEM i els homes en professions de salut i assistencials.



### LIDERA SUPPORT I NETWORKING PER A DONES PROFESSIONALS DIRECTIVES I EMPREDORES

Barcelona Activa impulsa des del programa Lidera un **entorn de suport i networking per a dones a Barcelona**, professionals, directives o empredores. El seu objectiu és enfortir les iniciatives promogudes per les dones, la millora de les capacitats empredores i el foment de l'autolideratge, per tal de generar nous "role models" que inspirin generacions futures. El programa ja ha format a +1.000 dones a la ciutat des del seu llançament [13].



# Polítiques de gènere a les ciutats

## Serveis públics inclusius

### TRANSPORT

- Diferents estudis arreu del món ja mostren que **homes i dones compten amb diferents patrons de mobilitat a les ciutats**. Els homes solen fer viatges d'un sol desplaçament en transport privat (casa-treball), mentre que les dones utilitzen més el transport públic i realitzen més d'un desplaçament durant el dia. Les darreres condicions mediambientals, així com les pròpies de les dones pel seu status econòmic i social més desafavorit s'han de tenir en compte a l'hora de promoure i posar en marxa més infraestructura de transport públic.



L'any 2017, Thomson Reuters va anomenar la ciutat de París com la més perillosa d'Europa per les dones. L'assetjament sexual, especialment al transport públic, és un dels majors reptes identificats per la ciutat. Per això, des de l'any 2018 s'han impulsat impactants **campanyes visuals**, introduït **serveis d'assistència i geolocalització per denunciar l'assetjament** i demanar ajuda, i introduït importants **multes per xiular o assetjar verbalment**.

DEVENEZ AMBASSADRICE DE VOTRE LIGNE !



L'autoritat del transport a Lió (SYTRAL) ha impulsat una formació als seus treballadors per conscienciar sobre els problemes de seguretat de les dones al transport públic. Entre les seves iniciatives, destaquen l'**impuls de recorreguts exploratoris amb dones**, per identificar les zones on es senten més insegures i poder efectuar canvis en el sistema.

L'autoritat de transport d'Atlanta (MARTA) ha implantat un **codi de conducta** que prohibeix l'ús del transport públic a aquells usuaris que mostrin "qualsevol comportament que provoqui molèsties".

L'autoritat de transport de Mashhad compta amb **espais reservats només per a dones als autobusos o incentius financers per alentir les dones a treballar com taxistes**.



**Between Stops**  
For the safety of women in the city.

D'altra banda, les ciutats de Toronto, Mont-real, Brasília i Istanbul han implantat la realització de "**parades a petició als autobusos durant la nit**". Gràcies a aquesta iniciativa les dones poden sol·licitar que l'autobús s'aturi al lloc més proper a la seva destinació quan viatgen soles de nit.

Els serveis públics prestats a les ciutats tenen un alt impacte en el dia a dia dels seus ciutadans.

**Entendre com el gènere limita o millora l'experiència del ciutadà ha de ser part del procés de les ciutats cap a la construcció d'espais més igualitaris i sense biaixos de gènere.**

### POLÍTIQUES D'HABITATGE

- L'habitatge és un dels principals factors d'exclusió social, i les dones que tenen generalment menys recursos, en són les més afectades**. Segons dades de la UE, **les dones tenen més accés a habitatge social que els homes, són les més afectades per la pobresa energètica i tenen més probabilitats de viure en allotjaments temporals o altament precaritzats**.
- És imprescindible que les ciutats disposin de dades per entendre l'impacte de gènere en l'habitatge i introdueixin mesures per garantir l'accés a un habitatge digne, sense biaixos.

ville de Villiers-le-bel



Villiers-le-bel, al nord de París, és un dels districtes amb més població de baixos ingressos, migrants i mares solteres. Una de les enquestes dutes a terme per la ciutat va deixar veure que les mares solteres d'aquest districte vivien en llars petites i precaritzades i això tenia efectes en la seva vida personal i laboral.

Arran dels resultats, la ciutat ha impulsat el **disseny d'habitatges per a dones**, canviant-ne la concepció i conservant-ne el preu i la grandària. Les noves llars han millorat el benestar de les dones gràcies a la creació d'espais comuns (safareigs, jardins, cuines) que impulsen la vida en comunitat, una bona il·luminació i obertura a l'exterior millorant-ne la seguretat, i la inclusió d'alcoves o envans que creen un espai personal per a les mares en llars on només hi ha una habitació (que ocupen els més petits).

# Polítiques de gènere a les ciutats

## SUPORT I PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DOMÈSTICA

- Segons les últimes dades disponibles, a Catalunya una de cada quatre dones catalanes ha patit algun tipus d'abús sexual (amenaces, tocaments o agressions físiques violentes). I tot i que gairebé tots els països de la Unió Europea compten amb normativa específica per fer front a aquestes situacions, les ciutats també juguen un important rol en l'impuls de mesures de prevenció i educació que mostrin tolerància zero envers aquests fets.

### Planificació urbanística i espai públic

## PLANIFICACIÓ

- Els districtes amb una pluralitat d'usos, que combinen àrees residencials amb espais comercials i verds, una bona connexió amb transport públic i uns bons serveis (com escoles o centres de salut) tenen una vocació inclusiva i atenen les necessitats de tota la ciutadania.
- Concretament, les ciutats assenyalen que la millora de les infraestructures comunitàries i els espais socials tendeixen a reduir l'aïllament de les dones i les apodera a participar en la vida social.

### A Barcelona fem urbanisme de gènere

Barcelona va introduir l'any 2017 una mesura de govern per integrar la mirada de gènere en totes les polítiques urbanístiques de la ciutat [16]. Des d'aleshores la ciutat ha realitzat 11 marxes exploratòries amb 173 dones per identificar problemàtiques a diferents punts de la ciutat i realitzar-ne millores.

A més, la ciutat disposa des de l'any 2019 d'un manual per facilitar la incorporació de criteris de gènere a tots els projectes a l'espai públic [17] desenvolupat entorn a sis eixos: la distribució del teixit urbà, social, l'edificació, la mobilitat, l'autonomia i el temps. La guia aposta per àrees compactes i diverses, amb espais de trobada i diversitat social que fomentin un urbanisme inclusiu, que siguin accessibles i segurs, prioritzin els moviments a peu i tinguin en compte els diferents ritmes temporals dels seus ciutadans.

El País Basc és la comunitat capdavantera a Espanya en la lluita per a la igualtat de gènere, segons l'Índex d'Igualtat que elabora la Comissió Europea [14]. La comunitat compta amb diferents iniciatives, entre les quals destaca la campanya a les xarxes i les escoles "Beldur Barik (Sense Por)" que impulsa EUDEL. L'Associació de Municipis Bascos busca conscienciar als més joves sobre actituds indesitjables en les relacions personals i promou una cultura de tolerància-zero en l'assetjament sexual en l'espai públic. La iniciativa se centra a ensenyar als homes quines conductes són masculistes i informar a les dones sobre on dirigir-se si necessiten ajuda [15].

BELDUR  
BARIK

Les dades mostren que homes i dones tenen conductes diferents de l'espai públic, basades en estàndards donats pel gènere.

L'urbanisme i el disseny de les ciutats necessita adaptar aquestes diferències per crear entorns més igualitaris, atractius i accessibles per a la ciutadania, que trenquin amb les existents desigualtats.

## ESPAIS DE LLEURE

- Les dades de nombroses ciutats mostren que homes i dones fan un ús dels espais públics de lleure molt diferenciat. Les mares passarien més temps a parcs i llibreries, mentre que els pares freqüentarien més els espais de joc o d'esports. A conseqüència d'aquests estereotips, les dades mostren com els nens se senten menys confortables en espais tranquils com les llibreries i les nenes desapareixen dels espais de joc abans que els nens.



Stadt  
Wien

Viena treballa des dels anys 90 en la incorporació de la perspectiva de gènere a l'espai urbà. La primera acció duta a terme per la ciutat va ser als parcs infantils on dades d'una enquesta identificaven que les nenes deixaven de fer-ne ús a partir dels 13 anys. La incorporació de franges de joc "només per noies" als terrenys d'esport o la contractació d'assistents de joc que estimulin als joves a fer un ús diferent dels espais de lleure n'han millorat la situació.

# Polítiques de gènere a les ciutats

## SEGURETAT

- Nombrosos estudis mostren que **dones i nenes sovint ajusten els seus horaris i rutines per sentir-se més segures a les ciutats**. Les dades d'un estudi a Suècia quantifiquen que la por de ser víctima a l'espai públic és entre un 10-15% superior entre les dones, i que el 50% de les dones afirmen sentir-se insegures en àrees vulnerables.
- **La realitat, però, és que els homes solen ser més habitualment víctimes de violència o robatoris a l'espai públic, mentre que les dones ho són més sovint d'abusos sexuals**. La incorporació de millores de seguretat en diferents serveis públics de la ciutat i la posada en marxa de campanyes de conscienciació són algunes de les mesures que ja incorporen les ciutats.

La capital sud-coreana va incorporar l'any 2016 un paquet de mesures (*Seoul Solution 2016*) que preveien la instal·lació d'**ascensors amb parets de vidre, càmeres** als carrers i en alguns banys del transport públic per detectar conductes inadequades, **millores d'enllumenat i miralls per evitar punts cecs** en espais més freqüentats per dones.

N Tower  
**Seoul**

## Integració de les dones migrants

- La discriminació de gènere, sovint també s'accentua segons les característiques socials o personals dels individus. **L'ètnia i la religió són en aquest sentit els factors que més afecten la integració de les dones a les metròpolis**.
- Una dona migrada, de mitja, té un 10% menys de probabilitats de saber llegir o escriure que un home migrat, té més problemes de salut mental i té més probabilitats de tenir un sou inferior.

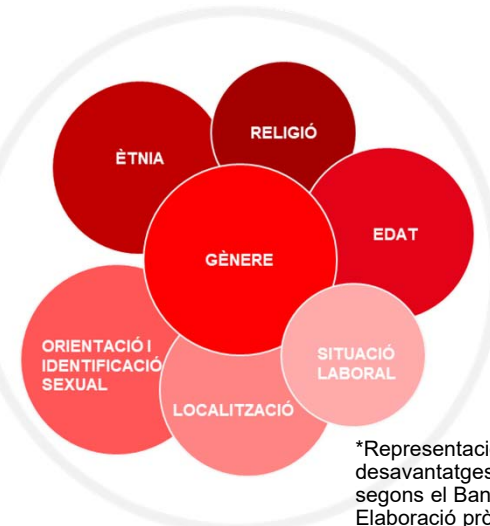
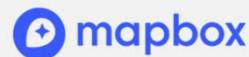
El districte de Neuköln a la ciutat de Berlín té un 25% de població migrant [21]. Amb l'objectiu d'ajudar les dones migrades d'aquesta àrea, la ciutat ha identificat "Mares del Districte", oferint-los formació sobre 10 àmbits per a la seva integració a la ciutat (llengua, drets socials, comunicació a mitjans, sanitat, etc.). La formació té una durada de 200h i s'estén al llarg de 6 mesos.



## ART I REPRESENTACIONS A L'ESPAI PÚBLIC

- **Qui i què està representat a l'espai públic envia sovint un missatge sobre què més es valora a la ciutat**. Històricament, la majoria de monuments o carrers han heretat el nom d'homes (líders, conqueridors artistes o pensadors) i les poques dones presents a l'espai públic són santes, reines o donzelles.
- Aquest biaix perpetua els estereotips de gènere i fomenta creences sobre el que els homes i les dones poden (o no) arribar a ser. Per això, les ciutats també estan prenent mesures per corregir-ho impulsant la visibilitat de les dones en les representacions artístiques i publicitàries al carrer.

Amb l'objectiu de visualitzar les diferències de gènere a l'espai públic, una desenvolupadora índia ha reproduït les diferències en els nomencladors dels carrers de set ciutats al món (Bangalore, Chennai, Bombai, Nova Delhi, Londres, París i San Francisco). Les conclusions són significatives: **només 1 de 4 carrers tenen nom de dona a les ciutats**, destacant la ciutat de Bangalore a l'Índia amb 39% dels seus carrers i París, amb a penes un 12% [18]. L'Institut Català de les Dones també compta amb una base de dades pública, però no es disposa del percentatge relatiu [19].



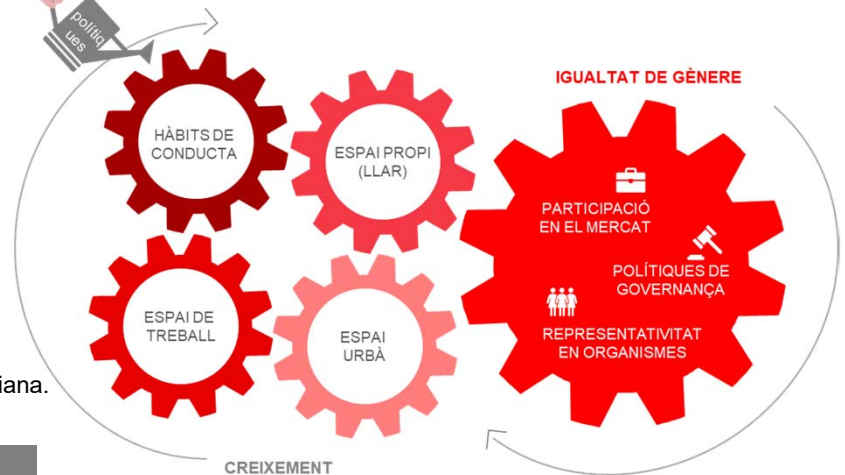
\*Representació gràfica de desavantatges acumulatius segons el Banc Mundial [20]. Elaboració pròpia



## Eines i obstacles

**Existeix un ampli catàleg d'iniciatives per incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit urbà.**

No obstant, **per dur a terme canvis efectius, calen polítiques transformadores** que no només tractin temàtiques com la seguretat o la violència de gènere, sinó **que incorporin una mirada transversal i interseccional** en la planificació urbana, **ampliïn els processos participatius** i incorporin eines per escoltar les necessitats de les dones en la vida quotidiana.



\*Font: elaboració pròpia

### OBSTACLES



**CONCILIACIÓ.** Les dificultats per conciliar la vida personal i laboral és encara un dels majors obstacles cap a la igualtat. En molts casos, el limitat accés a les llars d'infants o a les residències per a gent gran tenen implicacions professionals per a les dones amb persones a càrrec. Les dades mostren encara un repartiment desigual de les tasques domèstiques conseqüència d'estereotips caducs sobre el paper de la dona a la societat, que limiten la seva participació en el mercat del treball i el seu desenvolupament personal i professional.



**DESIGUALTATS EN EL MERCAT DEL TREBALL.** La persistent bretxa salarial, el baix nivell de representació femenina en càrrecs directius i el sostre de vidre són signes del llarg camí que queda encara per recórrer per aconseguir una igualtat efectiva en el mercat del treball, tot i la regulació existent.



**ESTEREOTIPS PERSISTENTS.** El paper de la dona a la família continua essent un dels obstacles cap a la igualtat. Reconèixer el paper de la dona a la societat i el seu valuós rol a la comunitat és essencial. La necessitat d'abordar aquestes temàtiques des de l'educació, lluitant contra la desvalorització de la dona, la seva feina, la segregació laboral i la feminització de certes professions, alentint a les dones a inscriure's a carreres STEM i vocacionals és clau.

### EINES



**MÉS SENSIBILITZACIÓ.** La incorporació de la perspectiva de gènere a les ciutats només serà efectiva quan la societat, les organitzacions i les institucions pensin en clau de gènere. Per això el compromís de les ciutats ha d'anar més enllà de considerar-ho una tasca més dins d'una "llista de control". Es tracta d'entendre i admetre les desigualtats existents, integrar les diferents afectacions en la planificació de l'espai urbà i estar compromesos en dissenyar solucions que hi donin resposta. No obstant, es tracta d'un procés lent, que requereix un canvi de paradigma i valors, recursos, coneixement, educació, conscienciació i visió política al més alt nivell.



**MÉS NORMATIVA.** Tot i que la majoria de països de la UE ja disposen de normatives per combatre la discriminació de gènere, és essencial que autonomies i ciutats les complementin amb reglaments interns, protocols d'actuació, plans estratègics i ordenances, i en demandin el seu compliment. La col·laboració amb entitats socials i especialitzades és altament recomanable pel seu desenvolupament.



**MÉS DADES.** La manca de dades és actualment un dels majors reptes de les ciutats per dissenyar polítiques que donin solucions efectives als problemes quotidians de les dones. Per enfortir-ne l'efectivitat, calen més indicadors de sensibilitat de gènere i estudis d'impacte "interseccionals" per entendre com el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat (com l'ètnia, l'edat o la religió) i no limitar els efectes de les polítiques a un grup concret de la població. En aquest sentit, l'ús de noves solucions tecnològiques pot facilitar a les ciutats la seva captació.



# Bibliografia

- [1] INSTITUT CATALÀ DE LES DONES, Les Dones a Catalunya 2019 (2019), [en línia]. Disponible a: [http://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/sensibilitzacio/dia\\_dones/2019/Dossier-8M-2019.pdf](http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/sensibilitzacio/dia_dones/2019/Dossier-8M-2019.pdf)
- [2] WORLD ECONOMIC FORUM, Global Gender Gap Report (2020). [en línia]. Disponible a: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)
- [3] AMB, El talent femení a l'àmbit territorial metropolitana: una aproximació quantitativa (2018), [en línia]. Disponible a: [https://docs.amb.cat/alfresco/api/-default-/public/alfresco/versions/1/nodes/68731481-bae6-48a9-b68a-fb1593499fb6/content/180709\\_EITalentFemeniAlAMB\\_CarnePoveda.pdf?attachment=false&mimeType=application/pdf&sizeInBytes=562339](https://docs.amb.cat/alfresco/api/-default-/public/alfresco/versions/1/nodes/68731481-bae6-48a9-b68a-fb1593499fb6/content/180709_EITalentFemeniAlAMB_CarnePoveda.pdf?attachment=false&mimeType=application/pdf&sizeInBytes=562339)
- [4] METROPOLIS, Seguridad y espacio público: Mapeo de políticas metropolitanas con visión de género (2018), [en línia]. Disponible a: [https://www.metropolis.org/sites/default/files/resources/Seguridad\\_espacio\\_p%C3%BAblico\\_Mapeo\\_genero.pdf](https://www.metropolis.org/sites/default/files/resources/Seguridad_espacio_p%C3%BAblico_Mapeo_genero.pdf)
- [5] INSTITUT CATALÀ DE LES DONES, Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya (2019), [en línia]. Disponible a: [http://dones.gencat.cat/web/.content/02\\_institut/10-pla\\_interdepartamental/Pla\\_Estrategic\\_2019\\_2022.pdf](http://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/10-pla_interdepartamental/Pla_Estrategic_2019_2022.pdf)
- [6] URBACT, Gender Equal Cities (2019), [en línia]. Disponible a: <https://urbact.eu/sites/default/files/urbact-genderequalcities-edition-pages-web.pdf>
- [7] EUROPEAN COMMISSION, The situation of gender equality at local and regional level in Europe (2015), [en línia]. Disponible a: [http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR\\_Situation\\_of\\_gender\\_equality\\_at\\_local\\_and\\_regional\\_level\\_in\\_Europe\\_Final\\_report\\_2015\\_EN.pdf](http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR_Situation_of_gender_equality_at_local_and_regional_level_in_Europe_Final_report_2015_EN.pdf)
- [8] BASQUESKOLA, Virginia Woolf Basqueskola (2020), [en línia]. Disponible a: <http://www.virginiawoolfbasqueskola.eus/>
- [9] STADT WIEN, Gender mainstreaming made easy, Practical advice for more gender equality in the Vienna City Administration (2011), [en línia]. Disponible a: <https://www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/pdf/gender-mainstreaming-made-easy.pdf>
- [10] EUROSTAT, Women in the EU earned on average 16% less than men in 2016 (2018), [en línia]. Disponible a: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8718272/3-07032018-BP-EN.pdf/fb402341-e7fd-42b8-a7cc-4e33587d79aa>
- [11] EUROCITIES, European Pillar of Social Rights Cities delivering social rights (2018), [en línia]. Disponible a: [http://nws.eurocities.eu/MediaShell/media/EUROCITIES\\_report\\_Cities\\_delivering\\_Social\\_Rights.pdf](http://nws.eurocities.eu/MediaShell/media/EUROCITIES_report_Cities_delivering_Social_Rights.pdf)
- [12] PIMEC, Anuari de la Pime Catalana (2018), [en línia]. Disponible a: [https://www.pimec.org/sites/default/files/documents\\_pagines/anuari\\_de\\_la\\_pime\\_catalana\\_2018.pdf](https://www.pimec.org/sites/default/files/documents_pagines/anuari_de_la_pime_catalana_2018.pdf)
- [13] BARCELONA ACTIVA, Lidera: El nou entorn de suport i networking per a dones (2020), [en línia]. Disponible a: <https://emprenedoria.barcelonactiva.cat/emprenedoria/cat/programes/lidera.jsp>
- [14] EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY, Gender Equality Index 2019: Work-life balance (2019), [en línia]. Disponible a: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance>
- [15] BELDUK BARIK, Home (2020), [en línia]. Disponible a: <https://www.beldurbarik.eus/>
- [16] AJUNTAMENT DE BARCELONA, Urbanisme amb perspectiva de gènere (2020), [en línia]. Disponible a: <https://ajuntament.barcelona.cat/ecologiaurbana/ca/que-fem-i-per-que/urbanisme-per-als-barris/urbanisme-amb-perspectiva-de-genero>
- [17] BCNROC BARCELONA, Repositori Obert de Coneixement de l'Ajuntament de Barcelona (2019), [en línia]. Disponible a: <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/112461>
- [18] OPEN STREET MAPS, Mumbai (2020), [en línia]. Disponible a: <https://labs.mapbox.com/bites/00190/#12/48.8699/2.3346>
- [19] INSTITUT CATALÀ, Nomenclàtor de Catalunya amb nom de dona (2020), [en línia]. Disponible a: <http://carrersdones.icgc.cat/icd/index.html#8/41.432/1.857>
- [20] RESEARCH GATE, Croatia Country Gender Assessment Investing in Opportunities for All (2019), [en línia]. Disponible a: [https://www.researchgate.net/figure/Gender-Equality-Framework-Developed-for-the-World-Development-Report-2012\\_fig1\\_334615502](https://www.researchgate.net/figure/Gender-Equality-Framework-Developed-for-the-World-Development-Report-2012_fig1_334615502)
- [21] EUROPEAN COMMISSION, Neighbourhood Mothers Neukölln – Stadtteilmütter Neukölln: integrating immigrant mothers via local women (2018), [en línia]. Disponible a: [https://ec.europa.eu/regional\\_policy/en/projects/germany/neighbourhood-mothers-neukolln-stadtteilmutter-neukolln-integrating-immigrant-mothers-via-local-women](https://ec.europa.eu/regional_policy/en/projects/germany/neighbourhood-mothers-neukolln-stadtteilmutter-neukolln-integrating-immigrant-mothers-via-local-women)
- [22] AJUNTAMENT DE BARCELONA, Dones i feminismes: Plans, Protocols, Mesures de Govern i Informes (2019), [en línia]. Disponible a: <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/qui-som/estrategia/plans-protocols-mesures-de-govern-i-informes>