



Mesura de Govern d'Economia Feminista:

Per a la millora de les condicions econòmiques, socials i laborals de les ocupacions més feminitzades i precaritzades.

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

Març 2021



Índex



1. Presentació	3
1.1. Enmarcament i justificació feminista de la Mesura de Govern	3
1.2. Diagnòstic: feminització i factors de precarització	7
1.3. Context Covid19: agudització de la precarietat de les ocupacions feminitzades	14
1.4. Ocupacions feminitzades i precaritzades	15
1.5. Marc programàtic municipal	13
2. Metodologia d'elaboració	17
3. Objectius i actuacions	19
3.1. Objectius de la Mesura de Govern	19
3.2. Actuacions per la consecució dels objectius de la Mesura de Govern	19
4. Governança	24
4.1. Model de gestió	24
4.2. Vigència i temporalitat	24
4.3. Seguiment i avaluació	25
5. Pressupost	25
Annex	26



1. Presentació

1.1 Emmarcament i justificació feminista de la Mesura de Govern



Seguint les propostes analítiques i metodològiques de l'economia feminista, aquesta Mesura de Govern pretén contribuir a millorar les condicions econòmiques, socials i laborals de les treballadores de determinades ocupacions que es troben especialment feminitzades i precaritzades, a la ciutat de Barcelona. Més concretament, el principal objectiu de la Mesura de Govern és combatre l'agudització de la precarietat que es pot produir en les ocupacions més feminitzades de la nostra ciutat en temps de crisi social i econòmica, com la que ha esclatat arran de l'emergència sanitària de la Covid19.

L'**economia feminista** qüestiona el biaix androcèntric de l'economia hegemònica, que parteix d'una representació abstracta del món centrada en el mercat, on s'omet i s'exclou l'activitat sense valor mercantil orientada a la cura de la vida humana, realitzada majoritàriament per dones. Amb tot, l'economia feminista no és simplement un intent d'ampliar les teories i mètodes existents per incorporar les dones, sinó que es tracta de quelcom més profund: pretén un canvi radical que permeti **construir una economia que incorpori i analitzi la realitat de dones i homes tenint com a principi bàsic la satisfacció de les necessitats humanes de manera integral** (Carrasco, 2006).¹

En aquesta línia, l'economia feminista ha reivindicat les importants aportacions realitzades des del treball no mercantil, no només al funcionament del conjunt del sistema socioeconòmic, sinó particularment en la cura de la vida humana i en la provisió de benestar. L'economia feminista reivindica la vulnerabilitat i la [inter]dependència de la condició humana i defensa la **centralitat dels treballs de cura** com un aspecte fonamental de la vida econòmica i imprescindible per al sosteniment de la vida.

Atenent a aquests principis, la 4a Tinència d'Alcaldia de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI impulsa aquesta Mesura de Govern, d'una banda, per tal d'enfortir i donar continuïtat a línies de treball ja consolidades a l'Ajuntament. Concretament, aquesta Mesura de Govern vol aprofundir en la materialització i el desenvolupament d'un dels objectius que s'estableixen a l'**Estratègia contra la Feminització de la Pobresa i la Precarietat** (EFPP), en relació al mercat de treball: "fomentar la dignificació dels sectors més feminitzats i, alhora, la lluita contra la segregació ocupacional."² D'altra banda, moltes de les actuacions d'aquesta Mesura de Govern amplien l'abast contemplat per l'Ajuntament de Barcelona en la lluita contra la pobresa i la

1. Carrasco, Cristina [2006]. *La economia feminista: una apuesta por otra economía* a Estudios sobre género y economía. Madrid: Akal.

2. Estratègia contra la Feminització de la Pobresa i la Precarietat a Barcelona. 2016-2024: 23.

4 MESURA DE GOVERN D'ECONOMIA FEMINISTA: Per a la millora de les condicions econòmiques, socials i laborals de les ocupacions més feminitzades i precaritzades.



precarietat de les dones fins a l'actualitat, potenciant noves línies d'acció que incorporen demandes que fins ara no havien tingut resposta municipal amb perspectiva de gènere, i també necessitats detectades arran la crisi sanitària, econòmica i social provocada per la Covid19.

Aquest marc programàtic i les actuacions que aquí es presenten es justifiquen per l'evidència empírica que les desigualtats laborals entre dones i homes són un problema persistent. Alguns dels indicadors que il·lustren aquestes desigualtats a la ciutat de Barcelona són els següents:^{3,4,5,6,7}

Salaris

A Barcelona, la bretxa salarial de gènere se situa en el 18,7%, en detriment de les dones.

Pensió de jubilació

Els homes tenen una pensió mitjana de jubilació de 1.426€ i les dones de 866€, el que representa un 39% menys que la dels homes.

Desocupació

La taxa d'atur de les dones és unes dècimes inferior a la dels homes (12,3% i 13,0% respectivament). No obstant, la desocupació per baixa voluntària, que sovint es troba vinculada a la criança d'infants, en el cas de les dones és d'un 16,9% i en el cas dels homes és tan baixa que no resulta representativa en termes estadístics.

Parcialitat

Del contractes laborals dels homes, el 33% són a temps parcial. En el cas de les dones el percentatge és 10 punts superior.

Pobresa

El percentatge de dones que no rep cap ingrés és del 21%, xifra superior a la dels homes, que és del 16%.

Totes aquestes desigualtats es tradueixen en pitjors condicions materials de vida per a les dones, i especialment per a les treballadores de les ocupacions que presenten un major grau de **feminització i precarització**.

3. "Els salaris a Barcelona 2019", Departament d'Anàlisi, Oficina Municipal de Dades, Ajuntament de Barcelona. Febrer de 2021.

4. Idescat. Pensió contributiva mitjana de Seguretat Social per tipus i sexe. Mes de desembre. Pensió de jubilació Catalunya, 2019.

5. Enquesta de Cohesió Urbana (IERMB, 2017).

6. Enquesta de Població Activa (INE, 2020).

7. Total de contractes segons jornada i sexe, desembre 2020. Departament d'Estadística i difusió de dades. Ajuntament de Barcelona.

Què entenem per feminització?

La feminització d'una ocupació es defineix per una representació de dones que la desenvolupen superior a la seva representació en el conjunt de la població, que en el cas de la ciutat de Barcelona és del 52%.⁸

La feminització de determinades ocupacions (i la masculinització d'altres) s'emmarca en la conjunció de fenòmens com la *segregació horitzontal*, la *segregació vertical*, el *sostre de vidre* i el *terra enganxós*.

S'entén per **segregació horitzontal** la concentració de dones i homes en sectors, ocupacions i tasques diferents. Tot entenent que, en l'elecció, influeix més el rol de gènere que la lliure opció personal.

S'anomena **segregació vertical** la concentració de dones i homes en nivells de responsabilitat i poder diferents, i que duu associada generalment una exclusió de les dones dels llocs de major responsabilitat i prestigi.⁹ Aquest fenomen es troba molt relacionat amb el del **sostre de vidre**, una metàfora sobre les barreres transparents que impedeixen a moltes dones amb elevada qualificació d'accedir i progressar en les esferes del poder econòmic, polític i cultural.¹⁰ En el cas del **terra enganxós**, la metàfora al·ludeix a la dificultat per accedir i mantenir-se en l'ocupació, per "avançar" professionalment, en el sentit de millora en les competències i habilitats desenvolupades i reconegudes, així com en les condicions de treball.¹¹

Tant la feminització d'alguns sectors com la segregació horitzontal i vertical són conseqüència de la **divisió sexual del treball**: és a dir, l'estructuració social en funció de la qual s'ubiquen les dones a l'àmbit privat per tal que assumeixin les tasques domèstiques i de cura, i els homes a l'àmbit públic, investits de la responsabilitat de la producció.



8. Idescat (2019), a partir del Padró continu de l'INE.

9. Glossari. Web de Dones i Feminismes. Ajuntament de Barcelona.

10. ídem

11. Pilar Carrasquer i Mariana do Amaral (2019), "El terra enganxós de les dones a la ciutat de Barcelona". Barcelona Activa, Ajuntament de Barcelona.



Què entenem per precarització?

Segons l'Organització Internacional del Treball (OIT) una ocupació precària és una "relació laboral on manca la seguretat de l'ocupació, un dels elements principals del contracte de treball. Això inclou, entre altres, els contractes temporals, el contractes a termini fix i la subcontractació".¹² Així, la precarització es defineix per una combinació de **situacions que comprometen la seguretat laboral** en diversos sentits: la seguretat de comptar amb un lloc de treball, la seguretat que l'ocupació sigui estable, la seguretat de poder desenvolupar una carrera professional, la seguretat d'un salari "acceptable", i la seguretat d'una representació sindical que garanteixi els drets laborals, entre altres.

Altres enfocaments, però, tendeixen a vincular la precarietat a l'**absència de qualitat en l'ocupació**. Aquest és el cas de l'*Estratègia Europa 2020. Una estratègia per a un creixement intel·ligent, sostenible i integrador*¹³ que planteja la creació de llocs de treball de qualitat com una de les grans preocupacions en l'agenda de la Unió Europea, tot reconeixent la complexitat i la multidimensionalitat del concepte. Així, en aquesta accepció del concepte *precarietat* es tenen en compte qüestions com els salaris justos, la protecció contra els riscos per a la salut en el treball, el dret dels treballadors i les treballadores a fer valer els seus interessos i a participar, així com els drets laborals favorables a la conciliació familiar i personal.

En aquest sentit, tot i que la precarietat està estretament lligada a les condicions laborals i a la seva degradació, avui dia **engloba també altres aspectes de la vida de les persones que no estan només vinculats amb el mercat de treball formal**. Així, inclou les càrregues de treball –sigui o no remunerat– de les persones i les possibilitats de redistribuir-les, la manca de temps personal disponible, les situacions d'estrès, la manca de participació en la presa de decisions, i els obstacles generats per desigualtats de **gènere interseccionant** amb l'origen, la classe, diversitats funcionals, edat, etc.

Per tot plegat, en aquesta Mesura de Govern **s'opta per utilitzar el terme precarització per posar l'accent en els processos de degradació del treball i l'ocupació que potencien les desigualtats de gènere. Així, s'entenen per ocupacions precaritzades aquelles en les que es dona una combinació de factors que incideixen en la seguretat i la qualitat del treball:** sous baixos, contractes temporals, contractes a temps parcial, atur, economia submergida, baixes cotitzacions, hores extres no pagades, conflictivitat laboral, externalització de serveis, llargues jornades laborals, contractes per hores, alt ritme de feina i duresa física, horaris no estables, situacions d'assetjament laboral i sexual, risc d'accidents, etc.

12. OIT [1998], "La medición del subempleo". Informe I. Decimosexta Conferencia Internacional de estadísticos del Trabajo. OIT, Ginebra.

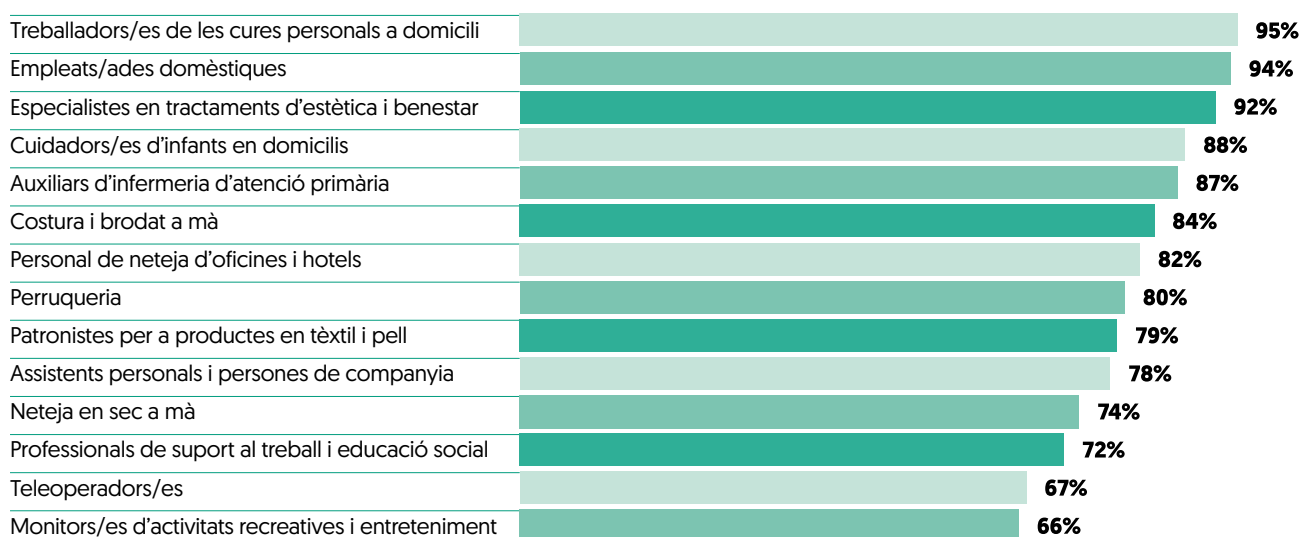
13. Disponible a: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF> (darrera consulta març 2021).

1.2 Diagnòstic: feminització i factors de precarització

En aquest apartat s'exposen les dades que il·lustren la feminització d'algunes ocupacions, així com els principals factors que incideixen en la seva precarització.

Feminització

Els sistemes oficials d'enregistrament i informació estadística sobre el mercat de treball (ex: Enquesta de Població Activa-EPA, Seguretat Social, Servei Públic d'Ocupació-SEPE) no permeten disposar de dades desagregades simultàniament per ocupació, sexe i municipi. Amb tot, alguns exemples d'àmbit estatal permeten il·lustrar la feminització de moltes ocupacions:¹⁴



Factors de precarització

Tot seguit es presenten els principals factors laborals, econòmics i de gènere que generen precarització en les ocupacions. Amb tot, és important tenir en compte que aquests factors es conceptualitzen en un context de generalitzada absència de dades desagregades per sexe, territori (en aquest cas, ciutat de Barcelona) i ocupacions concretes.

14. Observatorio de las ocupaciones. Servicio Público de Empleo Estatal. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/observatorio/informes-mercado-trabajo/informacion-mt-por-ocupacion.html> [darrera consulta març 2021].



1

Salaris baixos i bretxa salarial de gènere, edat i origen.

+ El salari és un dels elements principals que determinen les condicions materials de vida de les persones. A partir d'aquí, s'entén per salaris baixos aquells que s'ubiquen al voltant del salari mínim interprofessional.¹⁵ A la vegada, existeix una diferència significativa, en termes agregats, entre els salaris masculins i els femenins. És el que s'anomena bretxa salarial de gènere i que fa que els salaris en alguns sectors, precisament feminitzats, siguin molt més baixos que en d'altres, habitualment masculinitzats. Paral·lelament, degut a fenòmens com el de la segregació vertical, dintre d'un mateix sector pot produir-se bretxa salarial de gènere també entre les seves diferents ocupacions.

A continuació, es presenten dades que permeten il·lustrar els **baixos salaris de determinats tipus d'ocupació i com la bretxa salarial és transversal al conjunt d'ells**.¹⁶

Salari brut anual mitjà per ocupació [Catalunya]

	Homes	Dones	Bretxa anual	Bretxa per hora
Conjunt de grups d'ocupació	28.640 €	22.290 €	22,2%	12,4%
Directors/es i gerents	57.400 €	50.159 €	12,6%	9,4%
Professionals científics i intel·lectuals	38.125 €	32.184 €	15,6%	11,8%
Tècnics i professionals de suport	33.472 €	26.523 €	20,8%	13,5%
Empleats/ades oficina, comptables i administratius	26.092 €	21.727 €	16,7%	9,6%
Treballadors/es restauració, personals i venedors/es	22.776 €	15.095 €	33,7%	25,0%
Artesans/es, treballadors/es indústries i construcció	26.311 €	18.786 €	28,6%	24,1%
Operadors/es maquinària i muntadors/es	26.885 €	21.869 €	18,7%	17,8%
Ocupacions elementals	18.887 €	12.886 €	31,8%	14,4%

Dins el grup d'ocupació amb menors salaris, *Ocupacions elementals*, es troben incloses ocupacions com *Empleats/ades domèstiques*, *Personal de neteja d'oficines i hotels*, *Altres personals de neteja*, *Ajudants de cuina*, *Preparació de menjar ràpid*, *Reponedors/ores*, etc.

Aquest grup d'ocupacions és un dels que presenta una major bretxa salarial de gènere anual (les dones cobren un 31,8% menys que els homes al cap de l'any) juntament amb el grup de *Treballadors/es de restauració, personals i venedors/es* [33,7%].

15. Fixat en 950€ mensuals segons <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-1652>. [darrera consulta març 2021].

16. Salari brut anual per sexe i tipus d'ocupació. Idescat, a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial de l'INE [2018].

2

Contractació temporal, parcial i jornades irregulars.

+ Aspectes com el contracte temporal i/o a temps parcial, i el nombre d'hores treballades en jornades que poden ser irregulars o bé perllongades sense remuneració, afecten enormement les condicions laborals i econòmiques de les ocupacions, i tenen un clar biaix de gènere.

Així, per exemple, cal tenir en compte que del total de contractes a jornada parcial, el 71% correspon a dones. Majoritàriament es tracta de **treball involuntari a temps parcial**, i d'entre el treball enregistrat oficialment com a "voluntari" a temps parcial a l'Estat espanyol, el principal motiu per escollir-lo és "poder assistir infants o adults, i altres responsabilitats familiars o personals", és a dir, la **manca de possibilitats de conciliació**. De les persones que treballen a temps parcial perquè han d'exercir aquestes tasques de cura, la immensa majoria [91%] són dones.¹⁷

En aquesta línia, a Catalunya el 92% de les excedències per cuidar fills i filles són exercides per dones. A més, el 26% de les dones ha fet ús de la reducció de jornada per la cura de menors –amb la conseqüent pèrdua salarial– mentre només un 3% dels homes ha fet ús d'aquest permís.¹⁸

3

Segregació vertical.

+ Com s'ha assenyalat anteriorment, la segregació vertical generalment provoca **exclusió de les dones dels llocs de major responsabilitat** i adhesió a les activitats de menor prestigi.

Així, pel que fa a les categories professionals més qualificades, a Catalunya les dones representen el 35,4% dels càrrecs de "Direcció i gerència". En canvi, en les categories de menys qualificació, com la d'"Ocupacions elementals", les dones representen el 59%.¹⁹



17. Raons del treball a temps parcial segons grups d'edat. INE, Enquesta de Població Activa. Dades 2020. Espanya.

18. La conciliació, encara una qüestió de gènere. El paper dels permisos laborals, a Europa i Catalunya [UGT, 2017].

19. Idescat a partir de dades INE. Enquesta de Població Activa-EPA, 2019.



4

Dificultats per a la conciliació.

+ En l'àmbit de l'organització dels usos del temps, és important tenir en compte que moltes ocupacions no permeten conciliar el temps personal, el temps familiar, el temps sociocomunitari i el temps de treball; i poder desenvolupar-se satisfactòriament en aquests diferents àmbits.

En aquest sentit, la impossibilitat d'accés a determinats permisos (per la cura de persones dependents, assistència o acompanyament a visites mèdiques, etc.) o de gaudir d'altres mesures de conciliació és un factor de precarització molt present en algunes de les ocupacions més feminitzades.

Així, **les necessitats de conciliació venen molt condicionades, entre d'altres, per l'assumpció dels treballs de cures**, que presenta importants biaixos de gènere. A tall il·lustratiu, el 63,1% de les dones dedica 20 o més hores setmanals a les tasques de la llar i les cures, mentre que en els homes el percentatge és del 37,1%. Així mateix, quan es pregunta pel temps dedicat a la cura de familiars dependents, responen "molt o bastant de temps" el 52% dels homes i el 71% de les dones de Barcelona.²⁰

5

Violències masclistes en l'àmbit laboral.

+ Tal com s'estableix a la *Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista*, **l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe²¹ són dues tipologies de violència masclista que es poden manifestar en l'àmbit laboral.**

A Barcelona, un 10,2% de les dones ha patit assetjament sexual a la feina en algun moment des dels 15 anys. Els principals assetjadors van ser els caps o superiors (el 94,5% de les dones assetjades ho ha patit per part d'algun superior) i els companys de feina (patit per un 39,5% de les dones assetjades). Per últim, un 6,9% de les dones han estat assetjades per un client, un usuari o un pacient.²²

20. Enquesta Omnibus Municipal, desembre 2019. Ajuntament de Barcelona.

21. L'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista defineix que: a) **Assetjament per raó de sexe:** el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu; b) **Assetjament sexual:** el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

22. Enquesta de Violència Masclista a Catalunya. Resultats per a Barcelona [2016].

En relació amb les conseqüències sobre la salut, les persones que han patit assetjament a la feina presenten majors taxes d'afectacions en la salut mental que les persones que no l'han patit:²³

- ↳ quatre vegades més depressió (32% i 8% respectivament),
- ↳ tres vegades més problemes de son (47% i 16%),
- ↳ prop del doble de fatiga general (62% i 34%),
- ↳ el doble de probabilitat de patir estrès (52% i 24%).

6

Informalitat i desprotecció social.

+ Sota aquest factor de precarització s'inclouen **baixes o nul·les cotitzacions, desprotecció social per situació administrativa irregular, economia submergida i dificultats en l'accés a prestacions socials** contributives (dret a atur, jubilació, prestació per incapacitat temporal, etc.).

És el cas, per exemple, de les persones que es troben sota el Sistema Especial de Treballadores de la Llar, que no disposen d'unes condicions equiparables a la resta de persones treballadores del Règim General de la Seguretat Social. Aquesta regulació permet que encara es mantinguin aspectes com l'acomiadament sense justificació deguda (acomiadament per desistiment), l'exclusió de la prevenció de riscos laborals i del Fons de Garantia Salarial, la cobertura per maternitat i, molt especialment, l'exclusió de la prestació per desocupació.

A més, s'estima que un terç de les treballadores del sector de la llar i les cures ho fan sense estar donades d'alta a la Seguretat Social pels seus ocupadors/ores.²⁴



23. Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies [2015].

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



7

Manca de reconeixement social.

+ Factors de tipus simbòlic, com la manca de **reconeixement social que a la nostra societat té un biaix clarament androcèntric**, també contribueixen a la precarització de les ocupacions. Com menys reconeixement i valoració social, menys probabilitat que una ocupació compti amb condicions materials dignes.

Els treballs de la llar i les cures són un exemple d'ocupacions amb baix reconeixement social, tal com reflecteix l'enquesta Òmnibus Municipal de l'any 2019: el 32% dels homes i el 44,4% de les dones considera que les tasques de cura estan poc o gens reconegudes socialment.

8

Dificultats per l'organització col·lectiva i defensa dels drets laborals.

+ El sistema vigent de relacions laborals es basa en la negociació col·lectiva i la capacitat dels agents socials per aglutinar persones i interessos, i negociar les condicions de treball en convenis col·lectius. Amb tot, això requereix d'una capacitat de mobilitzar recursos organitzatius i de temps, i de generar acció col·lectiva, que moltes de les persones que treballen en ocupacions feminitzades i precaritzades no disposen. Aquest factor, doncs, fa referència a la **fragmentació dels sectors i a l'atomització i l'aïllament de les treballadores, en un context laboral moltes vegades desregularitzat, que les desempodera i els impedeix la defensa dels seus drets.**

9

Riscos laborals desprotegits i afectacions en la salut de les treballadores.

+ La salut laboral²⁵ és un dret de totes les persones treballadores i la prevenció de riscos és una eina cabdal per protegir-les dels possibles danys (malalties, patologies, lesions o afectacions diverses en la salut) derivats de la feina.

Les **condicions de treball poden influir perjudicialment sobre la salut** (física, mental i/o emocional) quan la feina es desenvolupa en condicions que poden causar accidents o malalties i també quan produeix fatiga i insatisfacció, i trenca l'equilibri mental i social de les persones.

25. L'Organització Internacional dels Treballadors (OIT) i l'Organització Mundial de la Salut (OMS) han definit la salut laboral com "la promoció i el manteniment del més alt grau de desenvolupament físic, mental i del benestar social dels treballadors en totes les ocupacions; la prevenció entre els i les treballadores de les desviacions de la salut causades per les seves condicions de treball; la protecció dels i les treballadores a la seva feina contra els riscos resultants de factors adversos a la salut; la col·locació i el manteniment de la persona treballadora en un entorn de treball adaptat a les seves capacitats fisiològiques i psicològiques, i, per resumir, l'adaptació de la feina a la persona i de cada persona a la seva feina".

Per exemple, si ens fixem en la distribució per sexe dels accidents *in itinere*, podem constatar que es produeixen més en dones que en homes. En concret, el 2019 els homes van patir un total de 39.544 accidents *in itinere*, mentre que les dones en van patir 46.114²⁶. Aquestes dades podrien ser un indicador de la precarietat en la contractació que pateixen les dones (amb l'especial incidència de jornades a temps parcial involuntàries), que obliguen en molts casos a compaginar diferents feines augmentant els desplaçaments, i l'exposició al risc psicosocial de la doble presència, que implica la necessitat de ser a dos llocs a la vegada, atenent la feina i la cura d'altres persones.

10

Factors de desigualtat que interseccionen amb el gènere.

+ Finalment, cal tenir en compte **de manera transversal, la intersecció d'aquests factors de precarització amb determinades situacions personals que responen a realitats estructurals** i que impacten en l'empitjorament de les condicions econòmiques, socials i laborals de les treballadores d'aquestes ocupacions.

Encara que totes les dones, d'alguna manera o altra, puguin potencialment patir desigualtats de gènere, hi ha altres factors de desigualtat, com ara l'origen, l'edat, la diversitat funcional, l'orientació i identitat de gènere, la classe social o l'estructura familiar, entre d'altres, que es combinen per determinar l'accés a drets i oportunitats de cada dona. La **interseccionalitat** és una eina analítica que permet entendre i respondre a les maneres com el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat i com aquests creuaments contribueixen a experiències úniques d'opressió i privilegi. Es tracta, per tant, d'una eina clau tant per analitzar com es configuren els perfils femenins d'exclusió social, precarietat i pobresa com per dissenyar i posar en marxa totes les actuacions de la Mesura de Govern.

Per il·lustrar la rellevància de la intersecció d'aquests factors amb la variable de gènere, es pot prendre el cas de la monoparentalitat. El 40% de les persones que viuen en llars monoparentals es troben en situació de risc de pobresa, pràcticament el doble que la resta dels tipus de família. I el 83% de les llars monoparentals estan encapçalades per dones.²⁷



26. Dades de l'Informe d'avançament de dades de la Subdirecció General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, del Ministerio de Trabajo y Economía Social (no s'ofereixen aquestes dades per comunitats autònomes).

27. Padró municipal de Barcelona. Estructura de la llar. Dones de 18 i més, amb altres menors de 18 anys. Dades gener 2020.



1.3 Context Covid19: agudització de la precarietat de les ocupacions feminitzades

La Covid19 no ha afectat tothom per igual. Una pandèmia com l'actual té impactes socials diferents en funció de les desigualtats socioeconòmiques prèvies. Així, la crisi sanitària i de cures provocada pel virus ha tingut com a conseqüència una crisi del mercat de treball la magnitud de la qual encara no es pot acabar de preveure. Amb tot, ja es comença a parlar d'un **empobriment de determinades capes de la població que afectarà en major mesura les dones que als homes**.

En aquest marc, i en termes de salut física, **la sobre representació femenina en els sectors sanitaris, d'atenció a les persones i també en el comerç de béns bàsics (en particular alimentació) ha provocat una sobre exposició d'aquestes al virus de la Covid19**, a més d'una important sobrecàrrega de treballs i responsabilitats, sumant les de l'esfera pública i la privada.

Així, i per exemple, les **dones cuidadores de persones dependents a domicili o el personal de neteja** mostraven el novembre de 2020 un percentatge significativament superior de prevalença del virus: de l'11,3% i del 10,5% respectivament front a la mitjana global del 9,9%.²⁸ D'altra banda, del total de persones registrades en situació d'atur a Barcelona el desembre de 2020, 44.273 són homes i 49.569 són dones. En aquest context, si bé no existeix informació registral desagregada per sexe sobre **la distribució per sexe dels ERTO a la ciutat** i per ocupacions, en una eventual distribució paritària entre homes i dones, **les dones tenen més possibilitats de pèrdua de condicions de benestar**. En aquest sentit, cal recordar que els ERTO mantenen la renda del salari en un 70% i que les **dones estan sobre representades en ocupacions amb salaris més baixos** (i, en el cas més extrem, estan sobre representades en llocs de treball que cobren igual o menys que el salari mínim interprofessional, a causa de la seva presència majoritària en la modalitat de contractes a temps parcial).

Per últim, arran de la situació generada per la Covid19 es pot parlar d'un **agreujament de l'anomenada "crisi de les cures"**. Així, si bé aquesta era una qüestió que va aparèixer amb força en el debat públic durant la primera onada del virus, ara sembla haver-se diluït. A més, es corre el risc que un major reconeixement de les cures realitzades a l'economia formal no vagi acompanyada d'una major visibilització de les cures informals i de les dones que les realitzen.

28. Estudio Nacional de Sero-epidemiología de la infección por SARS-COV-2 en España. Disponible a: <https://www.mscbs.gob.es/gabinetePrensa/notaPrensa/pdf/15.12151220163348113.pdf> (darrera consulta març 2021).

1.4 Ocupacions feminitzades i precaritzades



Si bé s'identifica una important manca de dades estadístiques d'àmbit municipal per a determinar amb precisió el conjunt d'ocupacions més feminitzades i precaritzades de la ciutat, **aquesta Mesura de Govern es centra en els sectors que s'ha detectat que integren ocupacions altament feminitzades i, alhora, significativament precaritzades.**

Així, aquesta Mesura de Govern pretén incidir en la millora de les condicions de les treballadores

↳ del **sector de les cures**, entre d'altres, les treballadores d'atenció domèstica i de les residències, les treballadores de la llar i les cures, les netejadores d'edificis i oficines, etc.;

↳ del **sector de l'acció social** on s'integren les treballadores i educadores socials i les monitores de lleure educatiu, per exemple;

↳ del **sector d'atenció al públic** que inclou ocupacions relacionades amb el comerç, la restauració i el consum, com per exemple les venedores de botigues, les caixeres, les cambres, les hostesses i recepcionistes, etc.;

↳ del **sector tèxtil** on destaquen les cosidores;

↳ i del **sector de l'estètica** on, entre d'altres, s'ubiquen les perruqueres i les treballadores de centres d'estètica.

1.5 Marc programàtic municipal

Tot i que l'Ajuntament de Barcelona no té competències directes sobre la regulació del mercat de treball, la Carta Municipal li atorga la possibilitat d'intervenir en àmbits com les polítiques actives d'ocupació, els drets socials, etc., i, per tant, desplegar un ventall de polítiques amb perspectiva de gènere que poden incidir en la lluita contra la precarietat laboral de les dones.

És en aquest marge d'actuació i d'incidència política en què s'emmarca la Mesura de Govern, treballant en estreta coordinació i interrelació amb altres programes, plans i estratègies municipals, a saber:

16 MESURA DE GOVERN D'ECONOMIA FEMINISTA: Per a la millora de les condicions econòmiques, socials i laborals de les ocupacions més feminitzades i precaritzades.



[BCN Green Deal. Una nova agenda econòmica per a Barcelona.](#)

[Estratègia contra la feminització de la pobresa i de la precarietat a Barcelona 2016-2024.](#)

[Estratègia d'Inclusió i de Reducció de les Desigualtats de Barcelona 2017-2027.](#)

[Estratègia per l'Ocupació de Barcelona 2016-2020.](#)

[Estratègia de l'Economia Social i Solidària a Barcelona 2030.](#)

[Mesura de Govern per una Democratització de la Cura \(2017-2020\).](#)

[Pla d'Acció per a la regeneració del teixit econòmic i social i l'acceleració econòmica de Barcelona.](#)

[Pla de contingència de gènere. Crisi sanitària Covid19.](#)

[Pla d'Impuls a l'Ocupació davant impacte del Covid19.](#)

[Pla per al Foment de l'Ocupació Juvenil i de Qualitat 2016-2020.](#)

[Projecte "Superilles" de les cures.](#)

[Mesura de Govern Sumant Aliances: Barcelona, ciutat lliure contra les violències masclistes.](#)

2. Metodologia d'elaboració

Per a l'elaboració d'aquesta Mesura de Govern s'han celebrat reunions amb diferents unitats organitzatives del propi Ajuntament de Barcelona, així com amb treballadores, agents i representants de sectors ocupacionals.

Institut Municipal de Mercats de Barcelona

Barcelona Activa

Foment de Ciutat

Consell Municipal d'Immigració de Barcelona

Ajuntament de Barcelona

- + Direcció de Serveis d'Intervenció social a grups poblacionals vulnerables
- + Direcció de Serveis de Comerç, Restauració i Consum
- + Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps
- + Direcció de Serveis d'Immigració i Refugi
- + Direcció de Serveis de Coordinació de la Contractació Administrativa
- + Espai Barcelona Cuida - Direcció de Serveis d'Envel·liment i Cures
- + Direcció de Serveis de Salut
- + Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI
- + Direcció d'Innovació Social
- + Departament de Gent Gran i per la Promoció de l'Autonomia Personal



Sectors ocupacionals

- + Entitats de la Taula contra la Feminització de la Pobresa i de la Precarietat a Barcelona
- + Federació Catalana de Perruqueria i Bellesa
- + "La Confederació", patronal del Tercer Sector Social de Catalunya

A més, **diverses de les propostes que es plantegen s'han extret de demandes i necessitats explicitades pel moviment feminista i les entitats de dones de la ciutat** durant el període de confinament davant l'emergència sanitària de primavera del 2020. Concretament, la Mesura de Govern beu de les propostes que es plantegen en els següents documents:

- ↘ Ca la Dona. *La resposta col·lectiva és la millor recepta contra el coronavirus.*
- ↘ Consell de les Dones de Barcelona. Grup de Treball de Violències Masclistes. *Les dones no podem esperar més. Carta a l'alcaldeessa Ada Colau.*
- ↘ Consell Municipal d'Immigració de Barcelona. *Comunicat enfront l'emergència per coronavirus Covid19.*



- ↳ Consell Nacional de Dones de Catalunya. Grup de treball de Violències Masclistes. *En la crisi del Covid19, visibilitzem la precarietat amb perspectiva de gènere.*
- ↳ Entitats feministes. *Comunicat davant la crisi del Covid19.*
- ↳ Fòrum Hipàtia. *Declaració feminista davant la crisi provocada per la Covid19.*
- ↳ Fundació Jaume Bofill. *Obrim l'educació. Mesures de xoc i reformes prioritàries davant la crisi de la Covid19.*
- ↳ Lobby Europeu de Dones. *Las mujeres no deben pagar el precio del Covid19! Poner la igualdad entre mujeres y hombres en el corazón de la respuesta al Covid19 a través de Europa.*
- ↳ Plataforma Diverses8M. *Comunicat.*
- ↳ Sindicat de Llogateres de Catalunya. *Manifestos i articles.*

Les propostes contingudes en aquests documents, declaracions i manifestos es troben sistematitzades en el document “**Anàlisi i propostes de les entitats i grups de dones, feministes i amb perspectiva de gènere per a les polítiques municipals Covid19**” del Grup de treball Covid19 del Consell de les Dones de Barcelona.²⁹ Aquest inclou un total de 128 propostes per ser abordades des de les competències municipals, tant a curt com a mig termini, i es troben estructurades en 4 àmbits d'actuació: 1) Economia, 2) Model Urbà, 3) Cohesió social (salut, dones migrades, violències masclistes i habitatge), i 4) Cultura, educació, ciència i esports.

3. Objectius i actuacions

3.1. Objectius de la Mesura de Govern

Objectiu general

Combatre l'agudització de la precarietat que es pot produir en les ocupacions més feminitzades de la nostra ciutat en temps de crisi social i econòmica, com la que ha esclatat arran de l'emergència sanitària de la Covid19.

















Objectius específics






















Per contribuir a la consecució d'aquest objectiu general, la Mesura de Govern s'orienta a donar resposta a 10 objectius específics, plantejats per fer front als 10 factors de precarització prèviament exposats:

- CL** 1. Vetllar per tal que l'impacte de la Covid19 no empitjori les condicions de les ocupacions més precaritzades i feminitzades de la ciutat.
- CE** 2. Fomentar una contractació més estable i segura.
- TE** 3. Combatre el terra enganxós fomentant oportunitats de trajectòries professionals i l'enriquiment del treball.
- TC** 4. Promoure una bona organització dels temps i una conciliació corresponsable.
- AV** 5. Lluitar contra l'assetjament i les violències masclistes.
- ID** 6. Combatre la informalitat i la desprotecció social.
- RS** 7. Promoure el reconeixement social de les ocupacions més feminitzades i precaritzades.
- AR** 8. Enfortir l'autoorganització i la representació de les treballadores.
- RL** 9. Fer front als riscos laborals no protegits.
- FD** 10. Combatre l'impacte dels factors de desigualtat que interseccionen amb el gènere.

3.2. Actuacions per la consecució dels objectius de la Mesura de Govern

A continuació es presenta un conjunt d'actuacions que pretenen millorar les condicions de les ocupacions dels sectors més precaritzats i feminitzats, per mitjà de l'assoliment dels objectius detallats a l'apartat anterior.

Objectiu	Nom de l'actuació	Sector	Calendari {2021/2022/2023}
CL CONDICIONS LABORALS POST-COVID 1. Vetllar per tal que l'impacte de la Covid19 no empitjori les condicions de les ocupacions més precaritzades i feminitzades de la ciutat.	1 Enfortiment dels Punts de defensa de drets laborals de la ciutat per als sectors més feminitzats i precaritzats.	 TRANS-VERSAL	2021 2022 2023
	2 Campanyes actives de comunicació en matèria de drets laborals.	 TRANS-VERSAL	2021 2022
	3 Organització d'un grup de treball entre administracions públiques en matèria d'inspecció de treball dels sectors més feminitzats de la ciutat.	 INCIDÈNCIA ALTRES ADMINISTRACIONS	2021 2022 2023
	4 Disseny d'un protocol d'actuació en defensa dels drets laborals amb els Consolats de diferents països.	 CURES	2022 2023
CE CONTRACTACIÓ ESTABLE I SEGURA 2. Fomentar una contractació més estable i segura .	5 Avaluació d'impacte de gènere de les noves clàusules del contracte del SAD.	 CURES	2022 2023
	6 Revisió dels plecs de contractació de les 4 residències de titularitat municipal amb mirada d'equitat de gènere.	 CURES	2022
	7 Proposta d'implantació d'un model de xec-servei per al treball de la llar i les cures.	 CURES	2021
	8 Intermediació i/o acompanyament, des de Barcelona Cuida, per a la possibilitat d'ajuntar unitats familiars que vulguin formalitzar la contractació d'una treballadora de la llar i les cures.	 CURES	2021
	9 Prestació de serveis a les treballadores de la llar i les cures en el marc de les Superilles Socials.	 CURES	2021 2022 2023
	10 Implantació d'un sistema d'homologació municipal de les empreses d'atenció domiciliària a càrrec de la prestació per dependència que tramita l'Ajuntament.	 CURES	2022
	11 Elaboració de clàusules de contractació pública adreçades a promoure l'ocupació femenina a jornada completa i la reducció de la parcialitat obligada.	 TRANS-VERSAL	2021 2022 2023
	TE COMBATRE EL TERRA ENGANXÓS 3. Combatre el terra enganxós fomentant oportunitats de trajectòries professionals i l'enriquiment del treball .	12 Projecte pilot d'introducció d'itineraris d'especialització dins del SAD.	 CURES
13 Elaboració d'una proposta per a la incorporació de millores en la regulació laboral i en els convenis dels sectors més feminitzats i precaritzats de la ciutat.		 TRANS-VERSAL	2021 2022 2023
14 Accions per a la professionalització en el sector de les cures.		 CURES	2021 2022 2023
15 Elaboració i implementació d'un pla d'acció contra el terra enganxós en la neteja d'edificis i equipaments municipals.		 CURES	2021 2022 2023
16 Ajudes a l'obtenció del carnet de monitor/a de lleure i/o monitoratge de menjador i acompanyament en l'inserció laboral posterior.		 ACCIÓ SOCIAL	2021

Objectiu	Nom de l'actuació	Sector	Calendari (2021/2022/2023)			
	17) Projecte pilot de qualificació professional del monitoratge de lleure per a persones amb discapacitat.	 ACCIÓ SOCIAL	2021	2022	2023	
	18) Reforç de la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els serveis d'ocupació de Barcelona Activa.	 TRANS-VERSAL	2021	2022	2023	
	19) Implantació d'espais de cura en els mercats municipals.	 ATENCIÓ AL PÚBLIC		2022	2023	
	20) Servei d'assessorament per a projectes i organitzacions del tèxtil amb impacte Ambiental, Social i de Bon Govern (ASG) i d'iniciatives socioempresarials de cures.	 TÈXTIL  CURES	2021	2022	2023	
	21) Apropament a l'ESS dels centres formatius del sector tèxtil ASG a través d'accions d'acompanyament i formació.	 TÈXTIL	2021	2022	2023	
	22) Oferta formativa socioempresarial per a l'enfortiment de les empreses d'ESS del sector tèxtil ASG i de les cures.	 TÈXTIL  CURES	2021	2022	2023	
	23) Exploració de sistemes d'ajuts per a l'accés a la formació professionalitzadora i als estudis superiors del tèxtil.	 TÈXTIL		2022	2023	
	24) Acompanyament en l'acreditació professional i el reconeixement de competències.	 TRANS-VERSAL		2022	2023	
	25) Capacitació tecnològica de les treballadores dels sectors més feminitzats i precaritzats per reduir la bretxa digital.	 TRANS-VERSAL	2021	2022		
	26) Assessorament, formació i acompanyament per a la transformació digital dels sectors econòmics més feminitzats.	 TRANS-VERSAL	2021	2022	2023	
	27) Formació professional en economia circular per a dones.	 TRANS-VERSAL	2021	2022	2023	
 TEMPS I CONCILIACIÓ CORRESPONSABLE 4. Promoure una bona organització dels temps i una conciliació corresponsable .	28) Estudi per a la implantació del Projecte Corresponsabilitza't.	 TRANS-VERSAL		2022		
	29) Intercanvi d'experiències amb altres ciutats sobre polítiques de conciliació i suport a projectes internacionals.	 TRANS-VERSAL		2021		
	30) Promoció de mesures de conciliació i corresponsabilitat a la xarxa NUST.	 TRANS-VERSAL		2021	2022	2023
	31) Suport i assessorament a empreses en matèria d'organització del temps.	 TRANS-VERSAL		2021	2022	2023
	32) Promoció de la corresponsabilitat dels homes.	 TRANS-VERSAL			2022	2023
	33) Suport personalitzat d'acompanyament a la realització de tràmits municipals.	 TRANS-VERSAL		2021		
	34) Adaptació i reforç del projecte Concilia.	 TRANS-VERSAL		2021	2022	2023

Objectiu	Nom de l'actuació	Sector	Calendari [2021/2022/2023]
AV ASSEJAMENT I VIOLÈNCIES MASCLISTES 5. Lluitar contra l'assetjament i les violències masclistes.	35 Tallers d'empoderament per a l'afrontament i resposta davant de l'assetjament.	ATENCIÓ AL PÚBLIC	2022 2023
	36 Circuits i protocols per acompanyar a les treballadores que han estat o es troben en situació de violència.	TRANSVERSAL	2021
	37 Impuls d'actuacions orientades específicament a abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe al sector de la neteja, la llar i les cures, en col·laboració amb les entitats de dones organitzades d'aquest sector, l'espai Barcelona Cuida i els dispositius de defensa dels drets laborals municipals.	CURES	2021
	38 Establiment de mecanismes per a la detecció i monitorització de casos d'assetjament en serveis municipals proveïts de forma externa.	TRANSVERSAL	2021
ID INFORMALITAT I DESPROTECCIÓ SOCIAL 6. Combatre la informalitat i la desprotecció social.	39 Mapeig de les empreses o entitats que fan intermediació laboral al sector de les cures.	CURES	2021
	40 Campanya Fes-te visible.	TRANSVERSAL	2022
	41 Modificació de la legislació i dels convenis laborals per tal que les persones cuidadores principals familiars (o no pertanyents a la xarxa familiar de la persona receptora de cura) que, pel seu grau de parentiu o la seva no pertinença a la família, no estan reconegudes en l'actualitat per la legislació, puguin accedir als serveis i/o permisos existents.	INCIDÈNCIA ALTRES ADMINISTRACIONS	2021
	42 Suport a les venedores ambulants mitjançant actuacions de professionalització, millora de les seves condicions de treball (seguretat i la salut laboral) i l'ús noves tecnologies.	ATENCIÓ AL PÚBLIC	2021
	43 Actuacions per instar les administracions competents (autònoma i estatal), col·laborant en aquesta direcció amb els moviments i agents socials mobilitzats, per a la millora de les condicions laborals de sectors especialment desprotegits o precaritzats.	INCIDÈNCIA ALTRES ADMINISTRACIONS	2021
RS RECONeixEMENT SOCIAL 7. Promoure el reconeixement social de les ocupacions més feminitzades i precaritzades.	44 Creació d'una taula tècnica i de capacitat socioempresarial al voltant de les cures.	CURES	2021
	45 Definició d'un sistema d'avantatges i reconeixement per a les persones cuidadores.	CURES	2023
	46 Promoció d'un codi ètic laboral i antimasclista en fires i congressos a la ciutat.	ATENCIÓ AL PÚBLIC	2021 2022 2023
	47 Campanya per xarxes socials per donar visibilitat a les dones que treballen en el sector del comerç.	ATENCIÓ AL PÚBLIC	2021
	48 Incorporació de la perspectiva de gènere en les bases de subvencions al comerç.		
	49 Diagnosi i Pla per incorporar la perspectiva de gènere en el sector comercial.	ATENCIÓ AL PÚBLIC	2022
50 Campanya de sensibilització i formació vinculada ab escoles i instituts per combatre els estereotips de gènere en les ocupacions feminitzades i precaritzades.	ATENCIÓ AL PÚBLIC	2021 2022 2023	

Objectiu	Nom de l'actuació	Sector	Calendari [2021/2022/2023]
	<p>51) Pacte públic-privat per l'equitat de gènere als supermercats de Barcelona.</p> <p>52) Mapeig d'iniciatives que tenen activitat en el tèxtil ASG i en les cures.</p> <p>53) Campanya comunicativa de reconeixement social de les treballadores precaritzades de la ciutat.</p>	<p>ATENCIÓ AL PÚBLIC</p> <p>TÈXTEL CURES</p> <p>TRANS-VERSAL</p>	<p>2021 2022</p> <p>2021 2022 2023</p> <p>2022 2023</p>
<p>AR AUTOORGANITZACIÓ I REPRESENTACIÓ</p> <p>8. Enfortir l'autoorganització i la representació de les treballadores.</p>	<p>54) Acompanyament a la creació d'una associació professional en l'àmbit de les cures.</p> <p>55) App/web per a l'enfortiment de la xarxa de treballadores i la prestació de servei de cures.</p> <p>56) Consolidació del grup d'intercooperació de cures.</p> <p>57) Servei d'acompanyament a les entitats de dones treballadores de la llar i les cures.</p> <p>58) Suport a la creació de xarxes i vincles entre les dones treballadores de la llar i les cures.</p> <p>59) Cessió d'un espai per l'autorganització de les cambres de pis.</p> <p>60) Diagnosi de gènere sobre l'ocupació als Mercats Municipals, participació de dones en els òrgans de representació, decisió i participació.</p> <p>61) Organització d'unes jornades anuals de networking del sector del tèxtil ASG i del de les cures.</p>	<p>CURES</p> <p>CURES</p> <p>CURES</p> <p>CURES</p> <p>CURES</p> <p>CURES</p> <p>ATENCIÓ AL PÚBLIC</p> <p>TÈXTEL CURES</p>	<p>2022 2023</p> <p>2023</p> <p>2021</p> <p>2023</p> <p>2023</p> <p>2021 2022 2023</p> <p>2021 2022</p> <p>2021 2022 2023</p>
<p>RL RISCOS LABORALS</p> <p>9. Fer front als riscos laborals no protegits.</p>	<p>62) Col·laboració amb professionals de la fisioteràpia i la psicologia per a prestació de serveis a les treballadores del sector de les cures.</p> <p>63) Sistematització i difusió de documents sobre riscos laborals al treball de la llar i les cures amb perspectiva de gènere.</p> <p>64) Línia d'atenció telefònica per atendre problemes relacionats amb l'àmbit psicosocial.</p> <p>65) Inclusió dels riscos que es donen en el treball a la llar i de la cura professional, així com a altres sectors (ex: cambres de pis) al pla de riscos laborals.</p>	<p>TÈXTEL CURES</p> <p>TÈXTEL CURES</p> <p>TÈXTEL CURES</p> <p>INCIDÈNCIA ALTRES ADMINISTRACIONS</p>	<p>2021 2022 2023</p> <p>2021 2022 2023</p> <p>2021 2022 2023</p> <p>2021</p>
<p>FD FACTORES DESIGUALTAT QUE INTERSECCIONEN</p> <p>10. Combatre l'impacte dels factors de desigualtat que interseccionen amb el gènere.</p>	<p>66) Adaptació del servei Barcelona Cuida a la diversitat lingüística i cultural de les treballadores de la llar i les cures.</p> <p>67) Descentralització a la ciutat dels serveis de l'espai Barcelona Cuida.</p> <p>68) Generació de dades i informes: compilació i sistematització de dades per produir coneixement sobre la realitat de les ocupacions feminitzades i precaritzades a la ciutat de manera anual.</p>	<p>CURES</p> <p>CURES</p> <p>TRANS-VERSAL</p>	<p>2023</p> <p>2023</p> <p>2021 2022 2023</p>

4. Governança



Aquesta Mesura de Govern s'inscriu dintre de l'Estratègia contra la Feminització de la Pobresa i la Precarietat (EFPP) [2016-2024] i, per això, en reproduïx i adapta els instruments de governança.

4.1. Model de gestió

La **Taula contra la feminització de la pobresa i la precarietat**, el principal instrument per a la governança de l'EFPP, també ho és d'aquesta Mesura de Govern. Així, és el seu **òrgan estable de direcció política i de seguiment** que es reuneix anualment i està presidit per l'alcalde de la ciutat. Hi participen la tinenta d'alcalde de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI i altres regidors/es i comissionats/ades responsables dels àmbits d'intervenció de l'EFPP. Així mateix, també hi participen les entitats i grups informals que treballen en l'àmbit de la feminització de la pobresa i la precarietat a la ciutat, i persones representants de les àrees municipals que portin a terme accions concretes, així com algunes dones que van participar tant en el procés de diagnòstic de l'EFPP com en la implementació de les seves actuacions.

Tal i com preveu la governança de l'EFPP, per a l'impuls i el seguiment concret de la Mesura de Govern es crearà un **Grup de Treball específic** integrat per: la tinenta d'alcalde de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI, la regidoria de Comerç, Mercats, Consum, Règim Interior i Hisenda, la comissionada de Promoció de l'Ocupació i Polítiques contra la Precarietat, una secretaria tècnica, una persona de cada àrea o departament implicat en la implementació de les actuacions de la Mesura i membres de la Taula procedents dels sectors destinataris de la Mesura. Aquest Grup de Treball es reunirà dues vegades a l'any i reportarà el contingut de les seves sessions al plenari de la Taula.

La **coordinació i secretaria tècnica** de l'EFPP i, per tant, de la Mesura de Govern, recau en la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps. Les seves funcions principals són: coordinació de la implementació de les accions, elaboració dels informes de seguiment i convocatòria de les reunions del Grup de Treball.

4.2. Vigència i temporalitat

El marc temporal d'implementació de la Mesura de Govern s'ajusta a la vigència de l'actual mandat i, per tant, comença amb la seva aprovació el 2021 i finalitza el maig de 2023.

4.3. Seguiment i avaluació

La Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps elaborarà un **informe anual de seguiment** de la Mesura de Govern el **gener del 2022 i el gener del 2023**. Aquest informe es nodrirà de les aportacions de totes les àrees i departaments implicats en la implementació de la Mesura de Govern, i recollirà l'avanç de les actuacions programades per cada període així com el resultat obtingut, el reptes sorgits i les qüestions a prioritzar en el període següent.

Aquest informe de seguiment es presentarà i analitzarà de manera específica en una reunió de caràcter tècnic amb les àrees i departaments implicats i en una reunió específica del Grup de Treball de la Mesura de Govern. A més, es presentarà breument a la següent reunió de la Taula contra la feminització de la pobresa i la precarietat.

L'avaluació de la Mesura de Govern es realitzarà de forma conjunta amb l'avaluació final de l'EFPP el 2024.



5. Pressupost

La Mesura de Govern d'Economia Feminista per a la millora de les condicions econòmiques, socials i laborals de les ocupacions més feminitzades i precaritzades de la ciutat compta amb un pressupost inicial de 1,2M€.

Annex



Fonts documentals

Per a l'elaboració d'aquesta Mesura de Govern també s'han consultat:

- ↳ Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps. *Document de seguiment de les actuacions del Pla de Contingència de Gènere per a la Crisi Sanitària pel COVID-19*. Ajuntament de Barcelona, 2020 [Barcelona].
- ↳ Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps i Barcelona Activa. *Proposta de concreció de la incorporació de la perspectiva de gènere a les actuacions de recuperació econòmica de Barcelona Activa*. Ajuntament de Barcelona, 2020 [Barcelona].
- ↳ Direcció d'Innovació Social. *Superilles de les cures en clau feminista* (document de reflexió). Ajuntament de Barcelona.
- ↳ Ajuntament de Barcelona. *Projecte Concilia, servei municipal de canguratge*. 2020 [Barcelona].
- ↳ Ajuntament de Barcelona. *Estratègia i accions del Centre de Coordinació de la Resposta Econòmica [CECORE]*. Ajuntament de Barcelona, novembre 2020 [Barcelona].
- ↳ Gerència d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica. *Barcelona mai s'atura. 55 mesures per a la reactivació econòmica*. Centre de Coordinació de la Resposta Econòmica (CECORE). Ajuntament de Barcelona, 2020 [Barcelona].
- ↳ Foment de Ciutat. *Actuacions d'emergència com a conseqüència de la Covid-19*. Adaptació del Pla de Barris per donar resposta integral a la crisi socioeconòmica generada per la Covid-19. Ajuntament de Barcelona, juliol de 2020 [Barcelona].
- ↳ Barcelona Activa. *Lidera, entorn de suport i networking per a dones*. 2020 [Barcelona].
- ↳ Ajuntament de Barcelona. *Mesura de Govern per una Democratització de la Cura 2017-2020*. 2017 [Barcelona].
- ↳ Servei d'Atenció a Homes. *Projecte Canviem-ho*. Ajuntament de Barcelona, 2020 [Barcelona].
- ↳ Notícia *La crisi de la covid-19 podria provocar un retrocés de mig segle en igualtat de gènere*. Disponible a: <https://www.ccma.cat/324/la-cri-si-de-la-covid-19-podria-provocar-un-retroces-de-mig-segle-en-igualtat-de-genere/noticia/3017171/> (darrera consulta març 2021).

