

Formació de
igualtat - 2025

Catàleg de formacions en igualtat i enfocament de gènere i interseccional



Marta Macias

Coop4equality projectes d'innovació social

Formació de igualtat

Guia del catàleg

Contingut

Objectiu general de les formacions.....	2
CATÀLEG DE FORMACIÓ EN IGUALTAT DE GÈNERE.....	3
Tallers que es presenten:	3
✦ 1. FITXA DEL TALLER: INTRODUCCIÓ A LA IGUALTAT DE GÈNERE. Nivell bàsic.....	4
✦ 2. FITXA DEL TALLER: AVANÇAR EN LA CONSCIÈNCIA DE GÈNERE. Nivell mitjà.....	6
✦ 3. FITXA DEL TALLER: IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL. Nivell mitjà.....	9
✦ 4. FITXA DEL TALLER: EINES PER A ELABORAR DIAGNÒSTICS DE GÈNERE PER A LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES.....	11
✦ 5. FITXA DEL TALLER: PLANIFICAR POLÍTIQUES PÚBLIQUES DES DE MIRADES FEMINISTES	13
✦ 6. FITXA DEL TALLER: APODERAMENT I PROMOCIÓ DE LES DONES EN L'ENTORN LABORAL	16
✦ 7. FITXA DEL TALLER: LLENGUATGE I COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA. Nivell bàsic	18
✦ 8. FITXA DEL TALLER: COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.....	20
✦ 9. FITXA DEL TALLER: MESURES D'ORGANITZACIÓ DEL TEMPS I CONCILIACIÓ	23
✦ 10. FITXA DEL TALLER: COOPERACIÓ FEMINISTA I TRANSFORMADORA	25
✦ 11. FITXA DEL TALLER: VIOLÈNCIES MASCLISTES I ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL	28
Docents	31
Certificació.....	32
Contacte	33

Objectiu general de les formacions

Les nostres formacions tenen com a objectiu principal proporcionar eines pràctiques i coneixements especialitzats per incorporar la perspectiva de gènere en la gestió d'empreses i administracions públiques. A través d'un enfocament teòric i aplicat, es busca sensibilitzar, capacitar i fomentar el compromís amb la igualtat efectiva entre dones i homes, promovent entorns laborals lliures de discriminació i assetjament.

A més, es busca avançar en coneixements feministes elementals que acompanyi la persona en el seu treball, estudi o gestió de vida.

Les formacions estan dissenyades per:

- ✓ **Conscienciar sobre les desigualtats de gènere** en l'àmbit laboral i social, identificant les barreres estructurals i culturals que les perpetuen.
- ✓ **Dotar d'eines i estratègies** per implementar la igualtat d'oportunitats i la diversitat en la presa de decisions, en les polítiques de recursos humans i en la cultura corporativa.
- ✓ **Capacitar equips de treball i persones responsables** en la creació i seguiment de plans d'igualtat, protocols de prevenció de l'assetjament i altres mecanismes per garantir la inclusió i la corresponsabilitat.
- ✓ **Fomentar el lideratge inclusiu i la promoció de les dones** en càrrecs de responsabilitat, assegurant un creixement equitatiu i una participació equilibrada.
- ✓ **Integrar la perspectiva de gènere en la gestió del temps i en la comunicació corporativa**, evitant pràctiques discriminatòries i promovent una cultura més equitativa i sostenible.
- ✓ **Reduir l'impacte de les violències masclistes** i garantir entorns laborals segurs a través de la prevenció i l'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de gènere.

Les formacions estan adaptades tant per a **administracions públiques** com per a **empreses**, ajustant el contingut i les metodologies a les necessitats específiques de cada organització.

Compromís amb la igualtat i la innovació social: Totes les nostres formacions estan alineades amb els **Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)**, en particular amb l'**ODS 5: Igualtat de Gènere**, i amb el marc normatiu vigent, incloent-hi la **Llei d'Igualtat** i les normatives de Plans d'Igualtat per empreses i administracions.

CATÀLEG DE FORMACIÓ EN IGUALTAT DE GÈNERE

Formacions per a empreses, organitzacions sense ànim de lucre i administracions públiques

 **Modalitats:** presencial / en línia

 **Durada:** adaptable segons necessitats

 **Dirigit a:** equips directius, responsables de recursos humans, persones treballadores, comissions d'igualtat i altres professionals interessats en la igualtat de gènere.

Tallers que es presenten:

1. Introducció a la igualtat de gènere. Nivell bàsic.
2. Avançar en la consciència de gènere. Nivell Mitjà.
3. El valor afegit de l'equitat en l'empresa. Nivell bàsic.
4. Igualtat en l'àmbit laboral. Nivell mitjà-alt.
5. El pla d'igualtat de l'empresa: objectius, accions i compromisos.
6. Planificar polítiques públiques des de mirades feministes.
7. Eines per a elaborar diagnòstics de gènere per a les polítiques públiques.
8. Perspectiva de gènere i interseccional en l'empresa.
9. Apoderament i promoció de les dones en l'entorn laboral.
10. Comunicació inclusiva i perspectiva de gènere.
11. Llenguatge i comunicació inclusiva i no sexista.
12. Mesures d'organització del temps i conciliació.
13. Cooperació feminista i transformadora.
14. Violències masclistes i assetjament en l'àmbit laboral.

1. FITXA DEL TALLER: INTRODUCCIÓ A LA IGUALTAT DE GÈNERE. Nivell bàsic.

 **Modalitat:** Presencial o en línia

 **Durada:** 2 hores

 **Dirigit a:** Membres de la comissió negociadora o igualtat. Tota la plantilla, independentment del càrrec o àmbit de treball.

OBJECTIUS DEL TALLER

- ✓ Sensibilitzar sobre les **desigualtats de gènere** en la societat i en l'àmbit laboral.
- ✓ Introduir els **conceptes clau** de la igualtat de gènere i del feminisme.
- ✓ Reflexionar sobre la **influència dels estereotips i rols de gènere** en la vida quotidiana i en l'entorn professional.
- ✓ Introduir el concepte de la perspectiva de gènere i interseccional en el dia a dia.
- ✓ Fomentar una cultura organitzativa basada en el **respecte, la inclusió i la igualtat d'oportunitats**.

CONTINGUT DEL TALLER

1. Idees principals sobre igualtat i feminisme

- Què entenem per igualtat de gènere i feminisme?
- Evolució històrica i lluites pels drets de les dones.
- Impacte de la desigualtat en la vida diària i en el treball.

2. El masclisme en el dia a dia

- Exemples concrets de micromasclismes en la societat i l'empresa.
- Bretxa salarial, sostre de vidre i dobles jornades.
- Estereotips i rols de gènere que condicionen les oportunitats.

3. Com es mantenen les desigualtats?

- Relacions de poder i masculinitat hegemònica.
- Perspectiva de gènere i Interseccionalitat: concepte i quan el gènere es combina amb altres formes de discriminació (origen, edat, diversitat funcional, orientació sexual...).

4. La igualtat a l'entorn laboral

- Què diu la normativa? Marc legal nacional i internacional.
- Com construir un entorn de treball inclusiu i lliure de discriminació.
- Bones pràctiques per fomentar la igualtat dins de l'organització.

5. Reflexió i compromís

- Debat obert: què podem fer cadascú de nosaltres per avançar cap a la igualtat?
- Elaboració de compromisos individuals i col·lectius per fomentar un ambient laboral més igualitari.

METODOLOGIA

 **Exposició dinàmica** amb exemples concrets.

 **Debat i reflexió col·lectiva** sobre situacions reals.

RESULTATS ESPERATS

- ✓ Comprensió bàsica dels **conceptes clau d'igualtat de gènere** i del seu impacte.
- ✓ Identificació de **situacions quotidianes de desigualtat** en l'entorn laboral i social.
- ✓ Conscienciació sobre el **paper de cadascú en la construcció d'un espai de treball més inclusiu**.
- ✓ Adquisició d'eines bàsiques per **fomentar la igualtat i evitar actituds discriminatòries**.
- ✓ Reflexió sobre **compromisos personals i organitzatius** per reduir la bretxa de gènere.

2. FITXA DEL TALLER: AVANÇAR EN LA CONSCIÈNCIA DE GÈNERE. Nivell mitjà.

 **Modalitat:** Presencial o en línia

 **Durada:** De 3 a 7 hores. El temari es pot adaptar a la durada que es desitgi.

 **Dirigit a:** Membres de la comissió d'igualtat, caps o comanaments. Tota la plantilla, independentment del càrrec o àmbit de treball.

OBJECTIUS DEL TALLER "AVANÇAR EN LA CONSCIÈNCIA DE GÈNERE" (NIVELL MITJÀ)

- ✓ **Comprendre les bases de la desigualtat de gènere**, identificant les estructures socials, culturals i polítiques que perpetuen les diferències entre dones i homes.
- ✓ **Conèixer els fonaments del feminisme i la seva evolució històrica**, així com les principals pensadores i les seves aportacions en el pensament polític feminista.
- ✓ **Identificar i analitzar les manifestacions quotidianes del masclisme**, com els micromasclismes, els biaixos de gènere en l'entorn laboral i social, la invisibilització de les dones i la reproducció d'estereotips en els mitjans de comunicació.
- ✓ **Entendre les relacions de poder i la distribució desigual de recursos i oportunitats** en funció del gènere, i com aquestes es relacionen amb altres eixos de discriminació (classe social, raça, orientació sexual, diversitat funcional, etc.).
- ✓ **Familiaritzar-se amb el marc internacional de drets humans i igualtat de gènere**, coneixent els convenis, declaracions i objectius internacionals que guien les polítiques d'igualtat (CEDAW, ODS 5, Beijing+30, etc.).
- ✓ **Adquirir eines per aplicar l'enfocament de gènere i la interseccionalitat** en la planificació, execució i avaluació de polítiques i estratègies en l'àmbit empresarial i institucional.
- ✓ **Aprendre a interpretar i utilitzar dades desagregades per sexe i gènere**, comprnent la seva importància en la presa de decisions i en l'elaboració d'accions concretes per reduir les desigualtats.
- ✓ **Dotar de recursos i metodologies pràctiques per incorporar la perspectiva de gènere** en la cultura organitzativa de les empreses i institucions, promovent una transformació real i efectiva.
- ✓ **Fomentar el compromís col·lectiu i individual per avançar cap a entorns laborals i socials més igualitaris**, afavorint la corresponsabilitat i la participació activa en la implementació de mesures d'igualtat.

1. Idees principals de la igualtat i del feminisme

- Evolució i història del feminisme.
- Principals pensadores i qüestions capitals del feminisme
- El paper de les institucions en la reproducció de les desigualtats.
- El patriarcat com a estructura de poder.

2. La quotidianitat del masclisme

- Manifestacions del masclisme en la vida diària (micromasclismes, bretxa de gènere, violències normalitzades).
- Estereotips de gènere i la seva influència en el comportament i expectatives socials.
- La representació de les dones als mitjans de comunicació i la seva invisibilització.
- Exemples reals de situacions masclistes en l'àmbit laboral, educatiu i social.

3. Relacions desiguals de poder

- Com es construeixen i es mantenen les relacions de poder entre gèneres.
- Distribució desigual de recursos i oportunitats.
- El concepte de masculinitat hegemònica i les seves implicacions.
- Intersecció entre poder, gènere i altres eixos de discriminació (classe, raça, orientació sexual, etc.).

4. Marc internacional. Igualtat Substantiva

- Declaracions, convenis i lleis internacionals sobre igualtat de gènere (CEDAW, Beijing+30, ODS 5).
- Com s'aplica l'enfocament de la Igualtat Substantiva en polítiques públiques i empresarials.

5. Enfocament de gènere i interseccionalitat

- Definició de l'enfocament de gènere i per què és necessari aplicar-lo.
- L'enfocament interseccional: la interconnexió entre gènere, raça, classe social, diversitat funcional, orientació sexual, etc.
- Exemples d'interseccionalitat aplicada en la formulació de polítiques i estratègies empresarials.

6. Variables de l'enfocament de gènere

- Identificació de les variables clau per analitzar la desigualtat de gènere (breixa salarial, segregació ocupacional, violència de gènere, temps de treball i de cures, accés a la presa de decisions).
- Anàlisi de dades desagregades per gènere i la seva importància en la planificació de polítiques i accions d'igualtat.
- Exemples de com la manca d'anàlisi de les variables de gènere perpetua les desigualtats.

METODOLOGIA

- ✓ **Exposició teòrica** amb exemples concrets i casos pràctics.
- ✓ **Debats i reflexió col·lectiva** per compartir experiències i percepcions.
- ✓ **Activitats participatives i dinàmiques** per identificar situacions quotidianes de desigualtat de gènere.

RESULTATS ESPERATS.

- ✓ **Capacitat d'analitzar les desigualtats de poder** i com es manifesten en les relacions laborals, socials i polítiques.
- ✓ **Coneixement del marc normatiu internacional i nacional** sobre igualtat de gènere i drets de les dones.
- ✓ **Entendre la importància de l'enfocament interseccional** per evitar abordar la igualtat de manera simplista.
- ✓ **Compromís per aplicar canvis en l'entorn laboral i personal** per reduir les desigualtats de gènere.

3. FITXA DEL TALLER: IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL. Nivell mitjà.

 **Modalitat:** Presencial o en línia

 **Durada:** 6 hores (adaptable a les necessitats de l'organització). En dues jornades.

 **Dirigit a:** Empreses, administracions públiques, sindicats, equips de RH i directius/es interessats/des en la igualtat d'oportunitats i la diversitat.

Objectius del taller

- ✓ Conèixer els conceptes clau sobre perspectiva de gènere i interseccionalitat en el món laboral.
- ✓ Reflexionar sobre com es reproduïxen les desigualtats de gènere dins les organitzacions.
- ✓ Identificar eines i estratègies per integrar la perspectiva de gènere en la gestió empresarial.
- ✓ Aprendre a dissenyar i implementar **Plans d'Igualtat** d'acord amb la normativa vigent.
- ✓ Desenvolupar habilitats per avaluar i transformar la cultura organitzativa amb un enfocament de gènere.

Contingut del Taller

1. Cultura empresarial i biaixos de gènere

-  Com influeixen els estereotips de gènere en les decisions empresarials?
-  Anàlisi de casos pràctics: estereotips en la promoció, contractació i avaluació del rendiment.
-  Perspectiva de gènere i interseccional en les polítiques de RH.

2. Integració de la perspectiva de gènere en l'empresa

-  Mesures de conciliació i corresponsabilitat.
-  Estratègies per combatre la bretxa salarial i la precarització del treball feminitzat.
-  Comunicació inclusiva i llenguatge no sexista dins l'organització.
-  Com fomentar el lideratge femení i la igualtat d'oportunitats?

3. Elaboració i implementació de Plans d'Igualtat

-  Per què és necessari un Pla d'Igualtat? Beneficis per a l'empresa i la plantilla.
-  Diagnosi inicial: Quins indicadors cal tenir en compte?
-  Disseny de mesures i estratègies per a la igualtat efectiva.

- ✚ Seguiment i avaluació: indicadors clau i revisió contínua.
- ✚ Bones pràctiques i errors a evitar.

4. Àmbits clau del Pla d'Igualtat

- ◆ Procés de selecció i contractació (eliminar biaixos de gènere).
- ◆ Classificació professional i promoció interna (sostre de vidre, terra enganxifós).
- ◆ Formació en igualtat per a tota la plantilla.
- ◆ Condicions de treball i conciliació corresponsible.
- ◆ Retribucions i auditories salarials per combatre la bretxa salarial.
- ◆ Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- ◆ Cultura i comunicació inclusiva dins l'organització.

✚ Cas pràctic: Com avaluar si el Pla d'Igualtat d'una empresa és efectiu?

- Revisió de bones pràctiques i errors comuns.
- Anàlisi d'un cas real d'empresa que ha implantat un Pla d'Igualtat amb èxit.

🔧 Metodologia

🎤 **Exposició dinàmica** amb exemples i casos pràctics.

💬 **Debat i reflexió** en grup sobre situacions reals en les empreses.

📁 **Materials i guies** per a l'elaboració i seguiment d'un Pla d'Igualtat.

🎨 **Simulació i treball pràctic** amb exercicis individuals i col·lectius.

📋 Resultats esperats

- ✅ Comprendre com es poden aplicar **mesures concretes** per garantir la igualtat d'oportunitats.
- ✅ Capacitat per **identificar discriminacions de gènere** en l'organització i actuar-hi.
- ✅ Coneixement de les **normatives vigents** i com complir-les.
- ✅ Creació d'un **primer esborrany de Pla d'Igualtat** per l'empresa.
- ✅ Adquisició d'eines per **avaluar l'impacte de les accions implementades**.

4. FITXA DEL TALLER: EINES PER A ELABORAR DIAGNÒSTICS DE GÈNERE PER A LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES

 **Modalitat:** Presencial o en línia

 **Durada:** 10 hores. En dues o tres sessions. 8 hores lectives i 2 hores d'avaluació de l'exercici pràctic.

 **Dirigit a:**

- Professionals de l'administració pública i responsables de polítiques d'igualtat.
- Equips tècnics encarregats de l'elaboració de plans i programes públics.
- Membres d'organitzacions que vulguin integrar la perspectiva de gènere en les seves actuacions.

OBJECTIUS DEL TALLER

- ✓ Conèixer els **principis bàsics** de la diagnosi amb perspectiva de gènere.
- ✓ Identificar les **variables clau** per a una diagnosi efectiva i com recollir dades desagregades per sexe i altres eixos d'opressió.
- ✓ Aplicar metodologies per **analitzar desigualtats estructurals** en les polítiques públiques.
- ✓ Adquirir eines per elaborar **informes d'impacte de gènere** i dissenyar polítiques transformadores.
- ✓ Millorar les capacitats tècniques per aplicar el **principi de transversalitat de gènere** en les polítiques i intervencions públiques.

CONTINGUT DEL TALLER

1. Introducció a la diagnosi amb perspectiva de gènere

- Per què és important integrar la perspectiva de gènere en la planificació i diagnosi de polítiques públiques?
- Definició i objectius d'una diagnosi amb perspectiva de gènere.
- Com les polítiques públiques poden **perpetuar o corregir** desigualtats de gènere.

2. Eixos de desigualtat en les diagnosis de gènere

- **Relacions desiguals de poder** i impacte en les polítiques públiques.
- **Bretxa salarial, segregació ocupacional i distribució del treball de cures.**
- Diferències d'accés a recursos i serveis per **sexe, origen, edat, diversitat funcional, orientació sexual, etc.**
- L'impacte de les polítiques públiques en col·lectius vulnerabilitzats.

3. Com recollir i analitzar dades amb perspectiva de gènere?

- **Dades quantitatives i qualitatives:** Com recollir informació rellevant.
- Necessitat d'indicadors **desagregats per sexe i altres variables**.
- Exemples de fonts estadístiques i metodologies participatives.
- Anàlisi crítica de les dades per evitar biaixos androcèntrics.

4. Informes d'impacte de gènere i avaluació de polítiques públiques

- Què són els informes d'impacte de gènere i per què són necessaris?
- Com mesurar els canvis produïts en les relacions de gènere després d'aplicar una política pública.
- Anàlisi d'exemples d'avaluacions d'impacte de gènere en polítiques públiques.

5. Aplicació pràctica: Elaboració d'un diagnòstic de gènere

- Identificació d'un cas pràctic i recollida d'indicadors.
- Disseny d'una fitxa de diagnosi i interpretació de dades.
- Propostes d'actuació per corregir desigualtats detectades.

METODOLOGIA

 **Exposició teòrica** amb exemples pràctics i dades reals.

 **Debat i reflexió col·lectiva** sobre l'impacte de les polítiques públiques en la igualtat de gènere.

 **Anàlisi de casos reals** per aplicar metodologies de diagnosi amb perspectiva de gènere.

 **Exercicis pràctics** per identificar desigualtats i proposar accions correctores.

 **Creació d'un informe de diagnosi** basat en les eines apreses durant el taller.

RESULTATS ESPERATS

- ✓ Adquisició d'eines per **detectar desigualtats de gènere** en polítiques públiques.
- ✓ Capacitat per **analitzar dades desagregades per sexe** i altres variables.
- ✓ Millora de la capacitat tècnica per elaborar **informes d'impacte de gènere**.
- ✓ Creació d'una **fitxa de diagnosi** amb indicadors clau i propostes d'acció.
- ✓ Compromís per aplicar la perspectiva de gènere en totes les fases de les polítiques públiques.

5. FITXA DEL TALLER: PLANIFICAR POLÍTQUES PÚBLIQUES DES DE MIRADES FEMINISTES

 **Modalitat:** Mixta (3 sessions en línia + 1 sessió presencial + 4 hores de treball personal)

Dirigit a:

- Professionals de les administracions públiques amb responsabilitat en la planificació de polítiques públiques.
- Equips de gènere i igualtat en institucions i organitzacions.
- Responsables de projectes socials i tècnics/es de polítiques públiques.

OBJECTIUS DEL CURS

- ✓ Proporcionar coneixements teòrics i pràctics sobre la transversalitat de gènere i els feminismes en les polítiques públiques.
- ✓ Dotar d'eines per a l'elaboració d'una diagnosi amb perspectiva de gènere i interseccional.
- ✓ Capacitar per a la planificació d'un **Pla d'Acció feminista basat en evidències**.
- ✓ Ensenyar a aplicar eines d'avaluació amb **indicadors de gènere i drets humans**.
- ✓ Introduir els distintius **SG City 50-50** i **Distintiu Violeta** com a eines pràctiques per integrar la perspectiva de gènere en projectes i institucions.

ESTRUCTURA I CONTINGUT DEL CURS

Sessió 1 (En línia)

Tema: Fonaments polítics i teòrics de les polítiques feministes interseccionals

- Per què són necessàries les polítiques feministes?
- Introducció al **feminisme interseccional** i la seva aplicació en les polítiques públiques.
- Diagnosi amb perspectiva de gènere: eines per analitzar desigualtats estructurals.
- Exemples de polítiques públiques que han tingut èxit (i d'altres que han fracassat).

Activitat pràctica:

Taller per analitzar casos de polítiques públiques amb perspectiva de gènere i interseccionalitat.

Sessió 2 (En línia)

Tema: Eines per al disseny, execució i seguiment de polítiques d'igualtat

- Com transformar la diagnosi en un **Pla d'Acció feminista**?
- Components clau d'un pla d'acció: objectius, eixos d'intervenció, indicadors i recursos.

- Introducció als **distintius SG City 50-50 i Distintiu Violeta** com a eines per garantir la transversalitat de gènere.

Activitat pràctica:

Elaboració d'un **esquema inicial d'un Pla d'Acció** per a un projecte real o fictici.

Sessió 3 (En línia)

Tema: Seguiment i avaluació amb indicadors de gènere i drets humans

- Per què cal avaluar l'impacte de les polítiques d'igualtat?
- Tipologies d'indicadors (d'entrada, de procés, de resultat i d'impacte).
- Mesurar la **transversalitat de gènere** en projectes i institucions.
- Exemples d'eines de monitoratge i seguiment.

Activitat pràctica:

Disseny d'**indicadors SMART** per avaluar polítiques d'igualtat.

Sessió 4 (Presencial)

Tema: Aplicació pràctica i reptes per a la implementació de polítiques feministes

- Aplicació pràctica dels **distintius SG City 50-50 i Distintiu Violeta**.
- Reptes i barreres en la implementació de polítiques d'igualtat.
- Solucions per superar obstacles institucionals i estructurals.

Activitat pràctica:

Simulació d'una **autoavaluació per obtenir el SG City 50-50** i disseny d'estratègies d'implementació.

TREBALL PERSONAL I AVALUACIÓ

Treball personal:

✓ Elaboració d'un **Pla d'Acció individual** amb eines i indicadors de gènere.

Avaluació:

✓ Feedback personalitzat sobre el treball

✓ Autoavaluació final: Reflexió sobre l'aplicació dels coneixements adquirits en el context professional de cada participant.

METODOLOGIA

 **Exposició teòrica** amb exemples pràctics i casos reals.

 **Debat i reflexió col·lectiva** sobre l'impacte de les polítiques feministes.

 **Materials didàctics** amb guies, fitxes i plantilles per aplicar als projectes.

 **Simulacions i exercicis** per treballar amb indicadors i estratègies d'implementació.

 **Disseny d'un Pla d'Acció** individual aplicable en el context de cada participant.

RESULTATS ESPERATS

- ✓ Coneixement dels **principis bàsics de la planificació feminista** en polítiques públiques.
- ✓ Capacitat per **identificar desigualtats estructurals** i aplicar una diagnosi feminista.
- ✓ Disseny i implementació d'un **Pla d'Acció feminista** amb indicadors d'impacte.
- ✓ Adquisició d'eines per **avaluar i millorar les polítiques d'igualtat** en projectes i institucions.
- ✓ Coneixement i ús dels **distintius SG City 50-50 i Distintiu Violeta** com a mecanismes d'avaluació i seguiment.

6. FITXA DEL TALLER: APODERAMENT I PROMOCIÓ DE LES DONES EN L'ENTORN LABORAL

 **Durada:** 3 hores (*adaptable a formats més llargs si cal profunditzar*)

 **Modalitat:** Presencial / En línia

 **Dirigit a:** Empreses, administracions públiques, equips directius, responsables de recursos humans, dones professionals i membres de comissions d'igualtat.

OBJECTIUS DEL TALLER

- ✓ Conscienciar les empreses i organitzacions sobre l'impacte de gènere en les carreres professionals i les barreres que dificulten l'accés de les dones a càrrecs de responsabilitat.
- ✓ Fomentar la confiança i el desenvolupament de competències clau (comunicació, lideratge, resolució de problemes i negociació).
- ✓ Promoure polítiques i pràctiques empresarials inclusives que assegurin la igualtat d'oportunitats en el treball.
- ✓ Desafiar estereotips de gènere i fomentar un entorn laboral que valori la diversitat i la inclusió.
- ✓ Fomentar el lideratge femení i proporcionar suport per al creixement professional i l'ascens dins de les organitzacions.

CONTINGUT DEL TALLER

1. Introducció i dinàmica d'inici

- ◆ *Icebreaker digital:* "Comparteix la teva inspiració per avui" o "Una paraula que descrigui la teva setmana".
- ◆ Reflexió inicial: *Què vol dir apoderament femení?*

2. Per què és necessari l'apoderament de les dones?

- ◆ Les barreres estructurals en el món laboral: sostre de vidre, terra enganxifós i segregació horitzontal i vertical.
- ◆ El *desapoderament* com a fenomen social i econòmic.
- ◆ Corresponsabilitat i gestió del temps com a eix central de la desigualtat.

3. Com funciona l'apoderament femení?

- ◆ Definició segons la *IV Conferència Mundial de Beijing*.
- ◆ Apoderament individual vs. apoderament col·lectiu.
- ◆ Variables clau de la perspectiva de gènere en l'entorn laboral.
- ◆ Desenvolupament de capacitats internes i formació com a estratègia d'apoderament.

4. Estratègies per eliminar barreres i promoure l'accés de les dones a càrrecs de responsabilitat

- ◆ Com superar els biaixos inconscients en la promoció i selecció de talent.
- ◆ Bones pràctiques per a la gestió de la igualtat en empreses i administracions.
- ◆ La importància de les xarxes de dones i del mentoring.
- ◆ Eines per fomentar la participació de les dones en la presa de decisions.

5. Com implementar polítiques inclusives en l'empresa?

- ◆ Plans d'igualtat i accions positives per a la promoció de dones.
- ◆ Com mesurar l'impacte de les polítiques d'igualtat en l'entorn laboral?
- ◆ Casos d'èxit d'empreses que han promogut lideratge femení i corresponsabilitat.

6. Conclusions i compromisos

- ◆ Reflexió final: *Quina acció concreta podem implementar avui per avançar cap a un entorn laboral més igualitari?*
- ◆ Desenvolupament d'un full de ruta amb accions aplicables en el dia a dia.



METODOLOGIA



Exposició dinàmica amb exemples i casos pràctics.



Debat i reflexió col·lectiva per compartir experiències.



Materials de suport amb guies i recursos pràctics.



Exercicis i role-playing per a una aplicació real dels conceptes apresos.



RESULTATS ESPERATS



Sensibilització sobre la importància de l'apoderament femení i la seva aplicació en l'àmbit laboral.



Identificació de barreres reals i adquisició d'eines per superar-les.



Millora de la confiança i el lideratge de les dones en les seves carreres professionals.



Desenvolupament d'estratègies concretes per fomentar la igualtat d'oportunitats dins les organitzacions.

7. FITXA DEL TALLER: LLENGUATGE I COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA. Nivell bàsic

 **Modalitat:** Presencial o en línia

 **Durada:** 2 hores (*adaptable a formats més llargs si cal profunditzar*)

 **Dirigit a:**

- Equips de comunicació i màrqueting
- Responsables de recursos humans i cultura corporativa
- Periodistes, docents i professionals de la informació
- Personal d'administracions públiques i entitats del tercer sector

OBJECTIUS DEL TALLER

- ✓ Sensibilitzar sobre la importància d'una comunicació que respecti la igualtat de gènere.
- ✓ Reflexionar sobre com el llenguatge i la comunicació poden **perpetuar estereotips i discriminacions**.
- ✓ Identificar eines per fer una comunicació **no sexista, inclusiva i interseccional**.
- ✓ Dotar les persones participants d'**estratègies i bones pràctiques** per aplicar en la seva comunicació professional.
- ✓ Aprendre a utilitzar **criteris de comunicació amb perspectiva de gènere** en l'escriptura, la parla i els materials visuals.
- ✓ Incorporar metodologies d'**auditoria comunicativa** per detectar i corregir biaixos en els continguts.

CONTINGUT DEL TALLER

1. Introducció: Per què és necessària una comunicació inclusiva i no sexista?

- Definició de llenguatge i comunicació inclusiva.
- L'impacte de la comunicació en la construcció del gènere i la desigualtat.
- El sexisme lingüístic i comunicatiu: exemples quotidians.
- La mirada androcèntrica en els mitjans de comunicació i les institucions.

2. El llenguatge com a eina de transformació

- Per què el que no es nomena no existeix? El paper de la invisibilització.
- El sistema patriarcal i la comunicació: com es perpetuen les desigualtats en el discurs.
- Com desconstruir els missatges discriminatoris a través del llenguatge.

✦ 3. Estratègies per una comunicació no sexista i inclusiva

- **Ús de desdoblaments:** quan i com utilitzar-los correctament.
- **Tècniques neutres i genèrics** per evitar el masculí genèric.
- **Metonímics inclusius:** substitució de termes sexistes.
- **Ús del terme "persona" i altres formes inclusives.**
- **Llenguatge no binari:** el repte de la "x", "e" i "@".

✦ 4. Comunicació visual i representació de gènere

- La importància de la representació de les dones i altres col·lectius en imatges i audiovisuals.
- Com evitar la cosificació i l'estereotipització de gènere en la publicitat i la comunicació institucional.

✦ 5. L'auditoria comunicativa de gènere

- Com detectar biaixos en textos, vídeos i materials corporatius.
- Anàlisi de la representació de dones i homes en els continguts.
- Estratègies per corregir desigualtats i assegurar una comunicació equitativa.

✦ 6. Aplicació pràctica: Bones i males pràctiques en la comunicació

- Exemples reals d'organitzacions que han aplicat la comunicació inclusiva.
- Anàlisi de missatges discriminatoris i propostes de millora.
- Exercici pràctic de revisió i millora de textos corporatius.

🔧 METODOLOGIA

🎤 **Exposició teòrica** amb exemples concrets i dades reals.

💬 **Debat i reflexió col·lectiva** sobre el paper del llenguatge en la desigualtat.

📁 **Anàlisi de casos reals** de comunicació sexista i bones pràctiques.

📋 RESULTATS ESPERATS

- ✓ Sensibilització sobre com el llenguatge i la comunicació perpetuen o corregeixen desigualtats de gènere.
- ✓ Coneixement d'eines i tècniques per fer una comunicació més inclusiva i no sexista.
- ✓ Capacitat per identificar i evitar estereotips i biaixos en la comunicació corporativa i institucional.

8. FITXA DEL TALLER: COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

 **Modalitat:** Presencial o en línia

 **Durada recomanada**

◆ **Opció 1:** Taller de **2 hores** (versió curta)

◆ **Opció 2:** Taller de **4 hores** (amb més pràctiques i exercicis)

 **Dirigit a**

- Responsables de comunicació
- Equips de recursos humans i gestió de persones
- Membres de comissions d'igualtat
- Persones treballadores amb interès en igualtat i comunicació inclusiva

 **Objectiu general**

Dotar les persones participants d'eines per identificar i eliminar els biaixos de gènere en la comunicació, promovent una comunicació més inclusiva i equitativa tant en l'àmbit intern com extern de les organitzacions.

 **Continguts del taller**

1. La importància de la comunicació en la igualtat de gènere

◆ **Per què la comunicació és clau per a la igualtat?**

- La comunicació com a eina de construcció social.
- Com els missatges influeixen en les percepcions de gènere.
- L'impacte de la comunicació sexista en la societat i en l'administració.

◆ **Cas pràctic:** Analitzem com la comunicació pot contribuir o perjudicar la igualtat de gènere.

2. Representació de gènere en els mitjans i la comunicació corporativa

◆ **Els estereotips de gènere en la comunicació**

- Com es representen les dones i els homes en la publicitat, els mitjans i la comunicació institucional.
- La invisibilització de les dones en els discursos institucionals.

◆ **Exemples reals i anàlisi d'anuncis:**

- Casos d'estudi sobre representació desigual en publicitat i mitjans de comunicació.

3. Comunicació no sexista i llenguatge inclusiu

◆ **Què és el llenguatge inclusiu?**

- Llenguatge com a eina de canvi social.
- Claus per evitar el llenguatge sexista en documents, correus i comunicacions internes.

Eines per millorar la comunicació inclusiva

- Ús de recursos lingüístics per evitar el masculí genèric.
- Recomanacions pràctiques per aplicar en l'àmbit professional.
 -  **Activitat pràctica:** Correcció de textos institucionals amb perspectiva de gènere.

4. La comunicació visual amb perspectiva de gènere

Com es representa la diversitat en imatges i materials gràfics?

- Representació equitativa en fotografies, vídeos i gràfics corporatius.
- Ús de materials visuals que reflecteixin la diversitat (edat, ètnia, diversitat funcional, identitat de gènere).
 -  **Cas pràctic:** Revisió d'imatges institucionals i propostes de millora.

5. Bones pràctiques i estratègies per a una comunicació igualitària

Com implementar una comunicació inclusiva en l'empresa?

- Revisió de protocols i materials de comunicació.
- Formació i sensibilització de l'equip en comunicació inclusiva.
 -  **Creació d'un pla d'acció:**
- Definir accions concretes per incorporar la perspectiva de gènere en la comunicació .

METODOLOGIA

-  **Exposició teòrica** amb exemples pràctics.
-  **Debat i reflexió col·lectiva** sobre biaixos de gènere en la comunicació.
-  **Anàlisi de casos reals** amb exercicis pràctics.
-  **Disseny d'un pla d'acció** per millorar la comunicació de l'organització.

RESULTATS ESPERATS

- ✓ Conscienciació sobre el paper de la comunicació en la reproducció de desigualtats de gènere.
- ✓ Eines pràctiques per evitar llenguatge i comunicació sexista.
- ✓ Implementació de bones pràctiques en comunicació corporativa.
- ✓ Compromís per una comunicació més inclusiva dins de l'organització.

9. FITXA DEL TALLER: MESURES D'ORGANITZACIÓ DEL TEMPS I CONCILIACIÓ

 **Durada:** 3-4 hores

 **Modalitat:** Presencial / En línia

 **Dirigit a:** Empreses, administracions públiques, equips de recursos humans, directius i professionals interessats en la conciliació i corresponsabilitat.

OBJECTIUS DEL TALLER

- ✓ Dotar les persones participants de coneixements bàsics per avançar en una organització del temps més equitativa.
- ✓ Sensibilitzar sobre com la gestió del temps impacta en la igualtat de gènere i en la qualitat de vida de les persones.
- ✓ Reflexionar sobre la relació entre el temps i el poder en la societat.
- ✓ Fomentar mesures concretes per garantir la conciliació laboral, personal i familiar.
- ✓ Incorporar la corresponsabilitat en les polítiques d'organització del temps per evitar la feminització de la conciliació.

CONTINGUT DEL TALLER

1. Introducció i dinàmica d'inici

- ◆ *Reflexió inicial:* "Com organitzem el nostre temps i qui té el poder sobre el temps?"
- ◆ L'ús del temps com a indicador d'igualtat o desigualtat.
- ◆ La importància de la perspectiva de gènere en les polítiques del temps.

2. El temps com a recurs i com a eina de desigualtat

La paradoxa del temps escàs:

- Percepció de falta de temps en la societat actual.
- Relació entre gestió del temps i estrès.

Història del temps i el seu vincle amb el poder:

- Qui controla el temps? Com s'organitza el temps en funció del gènere?
- Diferències en la percepció i ús del temps entre dones i homes.

3. Organització del temps i conciliació: desafiaments i oportunitats

Conciliació i corresponsabilitat:

- La conciliació no ha de recaure només en les dones.
- Com superar la feminització de la conciliació?

Diferències entre organització del temps i dels usos del temps:

- Temps laboral, temps de cura, temps personal i temps de participació social.
- La importància d'una distribució equitativa del temps en tots els àmbits.

4. Bones pràctiques i estratègies per millorar l'organització del temps

- ✚ **Eines per a una gestió eficient i igualitària del temps en les organitzacions.**
- ✚ **Polítiques del temps com a eina per al benestar i la productivitat.**

✚ **Activitat:** Disseny d'una proposta de polítiques del temps aplicables a l'organització de les persones participants.

5. Com implementar polítiques del temps i conciliació en empreses i administracions?

- ✚ **El Pacte del Temps:**
 - Què és i com funciona?
 - Bones pràctiques i experiències d'èxit en diferents ciutats i empreses.
- ✚ **Reforma horària i la seva aplicació en les organitzacions:**
 - Compactació de la jornada laboral.
 - Canvis en els horaris comercials i institucionals.
 - Impacte en la productivitat i el benestar de la plantilla.

✚ **Activitat:** Reflexió col·lectiva sobre les accions que cada empresa o institució pot implementar.

METODOLOGIA

-  **Exposició dinàmica** amb dades i casos pràctics.
-  **Debat i reflexió** col·lectiva sobre els reptes de la conciliació.
-  **Materials de suport** amb guies i recursos pràctics.
-  **Exercicis d'anàlisi i proposta** per adaptar polítiques de conciliació.
-  **Disseny d'un pla d'acció personalitzat** per a cada participant.

RESULTATS ESPERATS

- ✓ Sensibilització sobre la importància d'una organització del temps igualitària.
- ✓ Identificació de les principals barreres per a la conciliació i corresponsabilitat.
- ✓ Adquisició d'eines per implementar polítiques del temps en empreses i administracions.
- ✓ Desenvolupament d'un pla d'acció amb mesures concretes aplicables a l'entorn laboral.
- ✓ Promoció d'un canvi estructural en l'organització del temps a llarg termini.

10. FITXA DEL TALLER: COOPERACIÓ FEMINISTA I TRANSFORMADORA

 **Durada:** 4-5 hores. (adaptable a formats més llargs si cal profunditzar o fer exercicis pràctics)

 **Modalitat:** Presencial / En línia

 **Dirigit a:** ONG, entitats de cooperació, administracions públiques, agents de desenvolupament, professionals de la cooperació i actors implicats en projectes de cooperació internacional.

OBJECTIUS DEL TALLER

- ✓ Comprendre per què la cooperació **no és neutra al gènere** i com les dinàmiques de poder influeixen en les polítiques de desenvolupament.
- ✓ Identificar com la cooperació feminista i transformadora desafia les estructures de desigualtat i opressió.
- ✓ Adquirir eines per integrar la perspectiva de gènere en totes les fases dels projectes de cooperació.
- ✓ Incorporar estratègies per **impulsar l'apoderament de les dones** en projectes de cooperació internacional.
- ✓ Aplicar **l'enfocament de gènere i basat en drets humans (EGiBDH)** en les polítiques públiques i projectes de desenvolupament.
- ✓ Desenvolupar accions concretes per construir projectes de cooperació **amb impacte real en la justícia de gènere i social**.

CONTINGUT DEL TALLER

1. Introducció i dinàmica d'inici

- ◆ *Reflexió inicial:* "Les polítiques de cooperació són neutres al gènere?"
- ◆ La cooperació transformadora i feminista: definicions i principis bàsics.

2. Per què la cooperació internacional no és neutra al gènere?

El sistema geopolític de la cooperació:

- Relació entre **capitalisme, patriarcat i colonialisme**.
- Models de desenvolupament que perpetuen desigualtats.
- Estructura de poder dins dels programes de cooperació.

Impactes diferencials de les polítiques de desenvolupament:

- Per què els projectes de cooperació afecten dones i homes de manera diferent?
- Exemples d'iniciatives que han reforçat desigualtats en lloc de corregir-les.

✦ **Cas pràctic:** Anàlisi de projectes de cooperació i com han influït en les dinàmiques de gènere.

3. Cooperació feminista: un enfocament transformador

✦ Diferències entre cooperació tradicional i cooperació feminista:

- La cooperació feminista com a eina per desafiar les desigualtats de poder.
- Enfocament de drets humans i transversalitat de gènere.
- Construcció de lideratges feministes dins la cooperació.

✦ Eixos de la cooperació feminista:

- Lluita contra les violències masclistes en l'àmbit de la cooperació.
- Apoderament econòmic de les dones com a eina de desenvolupament.
- Promoció de la participació política i social de les dones en les comunitats.

✦ **Activitat:** Reflexió col·lectiva sobre com transformar projectes de cooperació amb una perspectiva feminista.

4. Estratègies per incorporar la perspectiva de gènere en els projectes de cooperació

✦ Com incloure la perspectiva de gènere en totes les fases d'un projecte?

- Diagnosi i recollida de dades desagregades per sexe.
- Identificació de desigualtats estructurals.
- Disseny de polítiques i accions amb enfocament de gènere.
- Implementació i seguiment amb indicadors de gènere.

✦ L'enfocament interseccional en la cooperació:

- Com la classe social, raça, ètnia, edat i discapacitat interactuen amb el gènere.
- Evitar solucions homogènies que no contemplin diversitats.

5. Com transformar organitzacions i polítiques públiques cap a una cooperació feminista?

✦ Eines per transversalitzar la perspectiva de gènere:

- Creació d'unitats de gènere en entitats i ONG.
- Formació contínua de les persones que dissenyen i implementen projectes.
- Aliances amb col·lectius feministes i moviments socials.

6. Conclusions i compromisos

- ◆ Reflexió final: *Què podem fer des de les nostres organitzacions per avançar cap a una cooperació més feminista?*
- ◆ Desenvolupament d'un full de ruta amb accions concretes.

METODOLOGIA

-  **Exposició dinàmica** amb dades i exemples concrets.
-  **Debat i reflexió** col·lectiva sobre els reptes de la cooperació feminista.
-  **Materials de suport** amb guies i recursos pràctics.
-  **Creació d'un pla d'acció personalitzat** per a cada participant.

RESULTATS ESPERATS

- ✓ Sensibilització sobre com la cooperació internacional està influenciada per relacions de poder i desigualtats de gènere.
- ✓ Adquisició d'eines per aplicar l'enfocament feminista en projectes de cooperació.
- ✓ Capacitat per identificar biaixos de gènere en polítiques de desenvolupament i dissenyar estratègies per corregir-los.
- ✓ Creació d'un full de ruta amb accions per implementar la perspectiva feminista en organitzacions i projectes de cooperació.

11. FITXA DEL TALLER: VIOLÈNCIES MASCLISTES I ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL

 **Durada:** 4 – 6 hores

 **Modalitat:** Presencial / En línia

 **Dirigit a:** Empreses, administracions públiques, sindicats, equips de recursos humans i comissions d'igualtat, professionals de la prevenció de riscos laborals.

OBJECTIUS DEL TALLER

- ✓ Comprendre el sistema patriarcal i la seva relació amb les violències masclistes en l'entorn laboral.
- ✓ Identificar les diferents formes de violència masclista i l'impacte de l'assetjament sexual i per raó de sexe en les organitzacions.
- ✓ Dotar les persones participants d'eines per prevenir, detectar i actuar davant situacions de violència de gènere en el treball.
- ✓ Sensibilitzar sobre la importància d'una cultura organitzativa basada en la **tolerància zero** davant l'assetjament i la discriminació.
- ✓ Conèixer la normativa vigent i les obligacions de les empreses en matèria de prevenció i actuació davant l'assetjament.
- ✓ Aprendre a elaborar i implementar **protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe** en l'àmbit laboral.

CONTINGUT DEL TALLER

1. Introducció i dinàmica d'inici

- ◆ *Reflexió inicial:* “Què entenem per violències masclistes en l'àmbit laboral?”
- ◆ Per què cal parlar de violència i assetjament a la feina?
- ◆ La importància de la perspectiva de gènere en la prevenció de l'assetjament laboral.

2. El sistema patriarcal i la violència estructural contra les dones

Com funciona el sistema patriarcal?

- Relació entre poder, violència i desigualtat de gènere.
- Rols de gènere i discriminacions en l'àmbit laboral.
- La feminització de la precarietat i el sostre de vidre.

Les violències masclistes en el context laboral:

- Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Micromasclismes i discriminacions quotidianes.
- El control del temps i del cos de les dones en el treball.

 **Activitat:** Anàlisi de situacions quotidianes d'assetjament i discriminació a la feina.

3. L'assetjament sexual i per raó de sexe en l'entorn laboral

✦ **Definicions clau i marc legal:**

✦ **Diferències entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:**

- Assetjament sexual: comentaris, tocaments, insinuacions, gestos inapropiats.
- Assetjament per raó de sexe: discriminació, menyspreu, ridiculització de les dones.
- Assetjament ambiental: creació d'un clima hostil i intimidatori.

✦ **Activitat:** Identificació d'indicadors d'assetjament en l'organització.

4. El paper de les empreses en la prevenció de l'assetjament

✦ **Obligacions legals de les empreses:**

- Implementació de protocols d'assetjament.
- Mesures de prevenció i sensibilització.
- Procediments d'investigació i sanció.

✦ **Bones pràctiques per a una cultura corporativa lliure d'assetjament:**

- Formació i sensibilització de la plantilla.
- Creació d'un entorn laboral segur i respectuós.
- Promoció d'un lideratge compromès amb la igualtat.

✦ **Activitat:** Creació d'una campanya interna de prevenció de l'assetjament.

5. Protocols de prevenció i actuació davant l'assetjament

✦ **Cas pràctic:** Revisió d'un protocol real i propostes de millora.

6. Conclusions i compromisos

- ◆ Reflexió final: *Com podem construir entorns laborals segurs i lliures de violència?*
- ◆ Desenvolupament d'un full de ruta per a cada organització.

METODOLOGIA

 **Exposició dinàmica** amb casos pràctics i experiències reals.

 **Debat i reflexió** col·lectiva sobre les violències masclistes en l'àmbit laboral.

 **Materials de suport** amb protocols i guies pràctiques.

 **Exercicis i role-playing** per identificar i actuar davant situacions d'assetjament.

 **Creació d'un pla d'acció personalitzat** per a cada organització.

RESULTATS ESPERATS

- ✓ Comprensió del fenomen de les violències masclistes i la seva relació amb el món laboral.
- ✓ Capacitat per identificar i prevenir situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- ✓ Coneixement del marc normatiu i les obligacions de les empreses en matèria de prevenció de l'assetjament.
- ✓ Disseny d'estratègies per fomentar una cultura organitzativa basada en la igualtat i el respecte.
- ✓ Implementació de protocols d'assetjament adaptats a cada organització.

Docents

Marta Macias Quesada

(Sant Carles de la Ràpita, 23 d'octubre de 1965). Crea i impulsa en l'any 2014 l'enfocament de gènere i basat en els drets humans (EGiBDH) de la política pública de cooperació per al desenvolupament de Catalunya, convertint-se en la primera política pública feminista del país.

És llicenciada en Dret i experta en la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques i la cultura organitzativa de les empreses. Ha cursat un Màster en Igualtat de Gènere i és Tècnica Experta en Prevenció de la Violència de Gènere. A més, compta amb una especialització en Idees Capitals del Pensament Polític Feminista i formació en lectures feministes a l'ICPS. Ha aprofundit en la cooperació i incidència amb una especialització en igualtat de gènere, complementant la seva trajectòria amb diversos cursos, seminaris i conferències en gènere, cooperació i acció humanitària, així com en drets humans, drets de les dones i normativa internacional en matèria d'igualtat. També ha cursat formació a l'Institut de Drets Humans de Catalunya sobre el desenvolupament dels drets humans de les dones.

En l'àmbit de lideratge i gestió organitzativa, ha realitzat un postgrau sobre lideratge i innovació social en ONG de desenvolupament a ESADE i un postgrau de finances i empreses a l'Institut de Empresa de Madrid. En l'àmbit jurídic i empresarial, compta amb un Màster en Dret d'Empresa i Fundacions per la Universitat Pompeu Fabra i ha cursat programes de postgrau en dret natural i comportament humà a la University of Saint Louis, MO. La seva formació acadèmica es complementa amb una Llicenciatura en Dret per la Universitat de Barcelona, consolidant un perfil altament especialitzat en drets humans, polítiques d'igualtat i transformació social.

La seva trajectòria professional es combina entre l'empresa privada, l'activisme social i la cooperació pel desenvolupament. Ha impulsat l'elaboració de diferents instruments per incloure la perspectiva de gènere en l'àmbit públic i privat. Des de la presidència de l'Associació Forgender Seal dirigit nombroses campanyes de comunicació i incidència política per a donar a conèixer la situació de desigualtat i discriminació en la qual es troben les dones de tot el món (Mou-te per Àfrica; Dona i pobresa, relació perpètua?; Dones de foc (Malawi); Stop SIDA; Mou-te per la igualtat, és de justícia; Desenfocament de gènere; Klindimuka; etc.) i ha liderat projectes de cooperació a Nicaragua, El Salvador, Hon-dures, Colòmbia, l'Equador, Bolívia, Mèxic, l'Índia, Malawi, Moçambic i el Marroc.

Fou directora adjunta del Fòrum Barcelona 2014, directora jurídica de l'empresa de remolcadors Nareser i directora general de Custo Barcelona. Des de 2005 s'ha dedicat a impulsar polítiques feministes dins d'una visió de justícia global, tant des de l'àmbit privat (Coop4equality), sense afany de lucre (Associació Forgender Seal i Fundació Ajuda en Acció) i des de l'àmbit públic (directora general de Cooperació del Govern de la Generalitat de Catalunya i de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament).

Ha estat també, en l'any 2016, treballant en el Fons de Població de Nacions Unides (UNFPA).

En l'any 2016 va fundar la consultora d'innovació social a favor de la igualtat de gènere Co-op4equality. I en l'any 2018 va impulsar la creació de l'associació Forgender Seal de la que és presidenta. L'associació impulsa principalment l'elaboració d'instruments de certificació i avaluació en favor de la igualtat de gènere. Actualment, més de 60 ciutats del país estan certificades amb el Distintiu Municipal a favor de la igualtat, com per exemple l'Hospitalet de Llobregat, Tarragona o Lleida.

És membre com a experta en igualtat de la Comissió de Territori i Sostenibilitat de la Generalitat, consellera de l'Observatori Dona Empresa i Economia de Cambra de Comerç de Barcelona, membre de la junta de l'Agència de Notícies La Independent, de la Junta de l'Associació 50-50 i Representant a Catalunya de l'ONG Sòlida, així com membre del Consell Nacional de Dones de Catalunya.

Mar Gaya

És psicòloga, Màster en direcció i gestió de Recursos Humans per la EAE-UPC i Tècnica superior en implantació de plans d'Igualtat en l'empresa.

En l'àmbit empresarial ha ocupat càrrecs de direcció en aquesta àrea. Des de fa 19 anys exerceix com a consultora independent col·laborant en les diferents àrees d'activitat de la gestió de persones.

Ha treballat per a grans organitzacions, tant del sector públic com privat.

Pel que fa a la igualtat posseeix formació específica, i experiència en la implantació d'accions i impartició de formació per al foment de la igualtat efectiva d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral.

Al febrer de 2011 presenta la seva primer publicació sobre aquesta temàtica sota el títol "Igualant".

Al juny de 2017 es fa pública la "Guia pràctica per diagnosticar la igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions". Guia per al diagnòstic d'igualtat publicada per la Generalitat de Catalunya i de la qual Mar Gaya és l'autora.

Especialitats: Accions per al foment de la igualtat efectiva d'oportunitats en el treball.

Certificació

Coop4equality emetrà un certificat d'assistència a petició de la persona participant. Es requereix el 100% d'assistència al taller.

Contacte

Contacte acadèmic: Marta Macias mmacias@coop4equality.com

Gestió administrativa: Emili Cardiel ecardiel@coop4equality.com