



TRANSFORMACIÓ SOCIAL FEMINISTA I D'IGUALTAT DE GÈNERE



Guia pràctica
per ser una entitat
més igualitària



SKm i fem ESS

Sòc i fem ESS



Edita:



Gran Via de les Corts Catalanes, 562
pral. 2a. 08011 Barcelona
Tel.: 93 451 55 50
ecom@ecom.cat
www.ecom.cat

Text: Vector5, excel·lència i sostenibilitat SCCL

Disseny i maquetació: Trajectes

Primera edició: setembre 2023

Podeu descarregar aquest document en PDF al nostre web: **www.ecom.cat**

Aquesta publicació està subjecta a llicències Creative Commons
Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.
Per a veure una còpia d'aquesta llicència, visiteu:

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es_ES



Som i fem ESS

TRANSFORMACIÓ SOCIAL FEMINISTA I D'IGUALTAT DE GÈNERE

Guia pràctica per ser una entitat més igualitària

› Sumari

- 1** Introducció / **4**
- 2** #SomESS / **5**
- 3** Què vol dir estar compromeses amb la igualtat de gènere? / **7**
 - › Com podem ser més igualitàries? / **8**
 - › Quines són les obligacions legals de les entitats en matèria d'igualtat? / **10**
 - › Quins són els àmbits en els quals podem actuar en matèria d'igualtat a les entitats? / **12**
- 4** Què pot aportar la igualtat a la meva entitat? / **18**
- 5** #FemESS: per on començo? / **22**
- 6** Eines i recursos pràctics / **32**



1 Introducció

SCm i fem ESS

ECOM som un moviment impulsat per persones amb discapacitat física i/o orgànica que treballem, a través del nostre empoderament i la nostra participació, per un doble objectiu: d'una banda, defensar en primera persona l'exercici dels drets de les persones amb discapacitat física i/o orgànica per participar en la societat en igualtat d'oportunitats. De l'altra, enfortir el sector associatiu de la discapacitat física i/o orgànica per donar resposta a les necessitats i expectatives de les persones que representem. Actualment ECOM està formada per 120 entitats.

Aquesta publicació s'emmarca en la col·lecció de materials creada des de ECOM l'any 2021 amb l'objectiu de **reflexionar i promoure els valors i principis que ens defineixen i compartim, com a tercer sector social, amb la resta de l'economia social i solidària**, donant visibilitat i enfortint el conjunt d'aquestes organitzacions.

D'aquesta manera, cada material de la col·lecció tracta un principi o valor específic tot aportant informació, eines i recursos i referenciant organitzacions de l'economia social i solidària que ens poden ajudar a avançar.

Aquest any, hem decidit editar aquest material per donar fi a la col·lecció, aquest cop centrant-nos concretament en la **Transformació social feminista i d'igualtat de gènere** per tal de promoure entitats més inclusives i equitatives, que generin un impacte social des d'una perspectiva feminista i interseccional.

Aquests materials van dirigits a les nostres entitats sòcies i a totes aquelles que considerin que la informació, eines i recursos facilitats poden contribuir a l'assoliment d'un tercer sector social més fort i coherent.

El tercer sector social el formem entitats que treballem per a la inclusió i la cohesió. Sumem complicitats amb altres entitats també compromeses amb un model social que posa a les persones i la vida en el centre.

L'economia social i solidària (ESS) està formada per milers d'iniciatives que impulsem una nova mirada de l'economia. Som un moviment plural i divers format per:

- ✓ Mutualitats de previsió social
- ✓ Cooperatives
- ✓ Tercer sector social
- ✓ Iniciatives comunitàries

Ens uneix que...

- ✓ **Tenim un objectiu:** satisfer les necessitats de les persones en un marc de justícia i sostenibilitat.
- ✓ **Ens gestionem** d'acord amb uns principis i valors comuns.

Principis i valors de les organitzacions de l'ESS¹:

Orientades al bé comú i a l'impacte social positiu

Sense finalitat de lucre o distribució limitada i transparent d'excedents, vinculada a les persones i no al capital

Funcionament democràtic, incorporant els diferents col·lectius de l'entitat

 **Transformació social feminista i d'igualtat de gènere**

Generació d'ocupació estable, de qualitat i equitat salarial

Compromís ambiental

Arrelament en el territori i participació en el teixit social

Transparència en l'activitat, el sistema de govern, la gestió i distribució d'excedents i les retribucions

Cooperació amb altres iniciatives de l'ESS

1 › Acordats en el marc de l'Associació Economia Social Catalunya (AESCAT).

Què vol dir estar compromeses amb la igualtat de gènere?

3

Compromís amb la igualtat

Entitats amb una mirada de transformació social en clau feminista

Quan les entitats assumim un compromís amb la igualtat estem contribuint, entre altres aspectes, a:

- ✓ Assegurar la igualtat efectiva entre dones i homes.
- ✓ Garantir els drets de totes les dones, també els de les nenes, joves i dones amb discapacitat.
- ✓ Construir una societat més justa, inclusiva i equitativa.
- ✓ Incorporar la mirada feminista en la construcció de polítiques públiques i el sistema de cures.
- ✓ Reconèixer les dones amb discapacitat física i/o orgànica com a agents actives a la comunitat.

Som i fem ESS

Des d'ECOM ens alineem amb l'**article 6 de la Convenció dels Drets de les Persones amb Discapacitat de l'ONU**, reivindicant les dones amb discapacitat física i/o orgànica com a agent actiu de la comunitat i apostant per l'erradicació del capacitisme, l'estigmatització i la discriminació a totes les facetes de la vida.

» Com podem ser més igualitàries?

Passem la lupa de la igualtat per les diferents accions que duem a terme a la nostra entitat, tant les més quotidianes com les més estratègiques, i reflexionem sobre si estem assegurant la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, tot eliminant qualsevol classe de discriminació per raó de sexe.

És important analitzar de forma transversal tota l'organització, però especialment els àmbits següents, per assegurar que no estem provocant cap mena de discriminació:

- ✓ Processos de selecció i contractació.
- ✓ Classificació professional.
- ✓ Participació en accions de formació i empoderament.
- ✓ Promoció professional.
- ✓ Millora en les condicions de treball (beneficis socials...).
- ✓ Conciliació de la vida personal, familiar i professional.
- ✓ Retribucions.
- ✓ Prevenció de l'assetjament sexual i per raons de sexe.
- ✓ Milliores en la comunicació i utilització del llenguatge no sexista.
- ✓ Altres: mobilitat, salut i seguretat laboral...



I la meva entitat com està?

Avalua't de manera gratuïta:

✓ Eina d'autodiagnosi

Per al foment de l'equitat de gènere al tercer sector social de Catalunya. (La Confederació del Tercer Sector de Catalunya).

› <https://laconfederacio.org/document/eina-dautodiagnosi-pel-foment-de-lequitat-de-genere-al-tercer-sector-social-de-catalunya/>

✓ Equitest

Eina de suport en línia per analitzar i millorar la vostra gestió incorporant mesures de foment de la igualtat entre dones i homes (Barcelona Activa).

› <https://ajuntament.barcelona.cat/recursospedagogics/ca/equitest>

› Quines són les obligacions legals de les entitats en matèria d'igualtat?

El compromís amb la igualtat és cada cop més present a les normatives vigents. Totes les entitats estan obligades per llei a tenir:

- ✓ **Mesures en matèria d'igualtat** destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
- ✓ **Protocols** per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- ✓ **Registre retributiu** amb les dades retributives de tot el personal de l'entitat, incloent-hi el personal directiu. S'ha de fer constar tot el que cobra cada persona (sou base, complements, incentius...).



Vols saber com fer el teu protocol?

Consulta la guia pràctica d'ECOM:

Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

› <https://www.ecom.cat/ca/entitats/materials-dinteres-per-a-les-entitats>



A més, les que superen les 50 persones treballadores, han de tenir:

- ✓ **Pla d'igualtat** que ha de partir d'una diagnosi de l'entitat i un treball compartit amb les persones de l'entitat per definir unes accions i assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats.

Cal tenir en compte, però, que fins i tot per a les entitats més petites tenir un pla d'igualtat és una necessitat per poder accedir a subvencions o licitacions amb l'administració pública.



Vols saber com fer el teu pla d'igualtat?

Consulta la guia pràctica d'ECOM:

El pla d'igualtat.

› <https://www.ecom.cat/ca/entitats/materials-dinteres-per-a-les-entitats>



› Quins són els àmbits en els quals podem actuar en matèria d'igualtat a les entitats?

Les entitats hem de ser referents en matèria d'igualtat a dos nivells:



A les nostres activitats

Assegurant un tracte igualitari a totes les persones i impulsant una societat més igualitària.



A la nostra gestió

Eliminant qualsevol tracte discriminatori en el nostre dia a dia i en el funcionament de l'entitat.

A tall d'exemple, mostrem alguns àmbits en els quals les entitats hauríem d'assegurar una mirada feminista en matèria d'igualtat:



A les nostres activitats

- › Pensem en quins impactes poden tenir els nostres productes o serveis en homes, dones i persones no binàries?
- › Ens assegurem que oferim serveis i productes que no discriminen?
- › Combatem els estereotips en matèria de gènere a les nostres activitats?
- › Contribuïm a visibilitzar i valorar les aportacions de les dones?
- › Tenim alguna persona o equip que vetlla per la igualtat?
- › Defensem de forma activa els drets de les dones, i el de les dones amb discapacitats?
- › Incorporem una perspectiva interseccional en les nostres accions? És a dir, treballem per assegurar la igualtat efectiva en matèria de gènere, diversitat funcional, col·lectius LGTBI, persones racialitzades...



A la nostra gestió

= Compromís amb la igualtat

- › Sensibilitzem, formem i capacitem a totes les persones en matèria d'igualtat? (treballadores, voluntàries, sòcies...)
- › Tenim un compromís formal amb la igualtat?
- › Visualitzem el nostre compromís amb la igualtat?
- › Duem a terme accions de promoció en matèria d'igualtat?
- › Incorporem una mirada interseccional (assegurar la igualtat independentment de l'edat, procedència, gènere, discapacitat, estat de salut...)?

= Procés de selecció i contractació

- › Tenim definits criteris objectius per a la contractació que assegurin tracte igualitari?
- › Les ofertes de feina tenen en compte definicions no sexistes?
- › Els processos de selecció assegurin la igualtat d'oportunitats?
- › Tenim una plantilla diversa?
- › Utilitzem llenguatge inclusiu i no sexista?
- › Prioritzem la contractació de persones amb perfils menys representats a l'entitat?



A la nostra gestió

= **Perfils i responsabilitats**

- › Tenim algun departament o àrea en el qual no hi hagi equilibri en matèria de gènere?
- › Tenim un equip de persones voluntàries divers?
- › Tenim categories professionals o responsabilitats que estiguin formades principalment per dones o homes?
- › Existeix equilibri en els càrrecs directius? Responsables? juntes?...

= **Formació**

- › Totes les persones (dones, persones no binàries i homes) reben formació i en les mateixes condicions?
- › Els horaris de les formacions faciliten la conciliació?
- › Assegurem la participació d'homes i dones a la formació?

= **Promoció professional**

- › Tenim ben definits els processos de promoció i asseguren la igualtat?
- › Tenim equilibrades les promocions entre els diversos gèneres ?
- › Tenim en compte les tasques de cura de familiars a les promocions?



A la nostra gestió

= Condicions de treball

- › Tenim les mateixes condicions laborals per a dones, homes i persones no binàries?
- › Assegurem una remuneració igualitària?
- › Disposem de mesures de flexibilitat horària?
- › Tenim els mateixos tipus de contractes per a totes les persones? Les jornades completes, parcials, contractació indefinida...

= Conciliació i cures

- › Garantim permisos en matèria de maternitat, paternitat, cures... a totes les persones?
- › Dones, homes i persones no binàries accedeixen als permisos en la mateixa proporció?

= Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- › Tenim un compromís amb la prevenció i detecció de conductes no desitjables?
- › Abordem activament qualsevol conducta no desitjable?
- › Tenim canals i eines per recollir denúncies?
- › Assegurem l'anonimat quan és necessari?



A la nostra gestió

= Salut i clima laboral

- › Els espais de treball són saludables per a totes les persones?
- › Totes les persones tenen accés als mateixos recursos de l'entitat?
- › Analitzem el clima laboral (o de l'entitat en general) per assegurar el benestar de totes les persones?
- › Es permeten comentaris, acudits, etc. que puguin incomodar a determinades persones?

= Comunicació

- › Assegurem que totes les nostres comunicacions són inclusives? (imatges, textos, missatges...)
- › Evitem reproduir rols de gènere en les nostres comunicacions i accions?
- › Fem servir un llenguatge inclusiu i no sexista?
- › Incorporem una perspectiva interseccional en les nostres comunicacions per evitar desigualtats?

4 Què pot aportar la igualtat a la meva entitat?

Sòc i fem ESS

Assegurar la igualtat efectiva a la meva organització aporta beneficis en tres àmbits:



A les persones

- ✓ Crea entorns més equitatius, de benestar i garanteix la igualtat d'oportunitats.
- ✓ Racionalitza els horaris.
- ✓ Afavoreix la flexibilitat de l'entitat.
- ✓ Atreu i fidelitza persones compromeses.
- ✓ Desperta la creativitat i la innovació.
- ✓ Redueix el risc psicosocial associat a l'assetjament.
- ✓ Millora l'ambient i les relacions entre les persones i redueix els conflictes.



A les entitats

- ✓ Mostra coherència amb els valors de les entitats.
- ✓ Millora la imatge de l'entitat.
- ✓ Atreu i reté talent.
- ✓ Millora l'ambient laboral, de manera que augmenta la motivació.
- ✓ Redueix l'absentisme i la rotació.

- ✓ Incrementa el compromís de les persones amb l'entitat.
- ✓ Assegura que totes les persones participen activament i aporten solucions innovadores.
- ✓ Incorpora mirades més diverses en la presa de decisions.
- ✓ Assegura el compliment de la llei.
- ✓ Millora la imatge de l'entitat davant subvencions i licitacions públiques.



A la comunitat

- ✓ Posa fi a estereotips que discriminin les dones.
- ✓ Incorpora la mirada feminista a les empreses i a la societat.
- ✓ Incorpora una diversitat més gran en la presa de decisions.
- ✓ Facilita la conciliació i el sistema de cures.



Les entitats hem de ser el mirall de la societat que volem construir.

El compromís amb la igualtat està molt present en els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) fixats per l'ONU en la seva Agenda 2030, concretament en un  **ODS** específic:



DS5

Aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar totes les dones i les nenes.

I unes fites que ens interpel·len les entitats:

- ▶ **5.1** Posar fi a totes les formes de discriminació contra totes les dones i les nenes.
- ▶ **5.2** Eliminar totes les formes de violència contra totes les dones i les nenes en els àmbits públic i privat.
- ▶ **5.3** Eliminar totes les pràctiques nocives, com el matrimoni infantil, precoç i forçat i la mutilació genital femenina.
- ▶ **5.4** Reconèixer i valorar el treball domèstic i el treball de cura no remunerats mitjançant la prestació de serveis públics, la provisió d'infraestructures i la formulació de polítiques de protecció social, com també mitjançant la promoció de la responsabilitat compartida a la llar i a la família
- ▶ **5.5** Vetllar per la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge a tots els nivells de la presa de decisions en la vida política, econòmica i pública.
- ▶ **5.6** Garantir l'accés universal a la salut sexual i reproductiva i els drets reproductius.

Però a més, aquest compromís està present de forma transversal a la resta dels 17 , amb la voluntat d'avançar cap a un món més igualitari i equitatiu.



5 #FemESS: per on començo?

SCm i fem ESS

Totes les entitats hem de ser coherents i treballar per assolir la igualtat efectiva de totes les persones.

Independentment del fet que la llei ens obligui o no, les entitats podem fer moltes coses i contribuir a construir un mercat laboral i una societat més igualitària.

Dediqueu un temps a analitzar la vostra entitat i a elaborar el vostre propi Pla d'Acció per millorar tots aquells aspectes de l'entitat que voleu que siguin més equilibrats.



Per aprofundir en l'anàlisi de l'equitat de gènere a les organitzacions:

Guia de gestió del canvi pel foment de l'equitat de gènere al tercer sector social de Catalunya

La Confederació del Tercer Sector Social de Catalunya

› <https://laconfederacio.org/document/guia-de-gestio-del-canvi-pel-foment-de-lequitat-de-genere-al-tercer-sector-social-de-catalunya/>

Fases per ser més igualitàries

- 1** Informeu-vos i formeu-vos sobre igualtat
- 2** Formalitzeu el compromís de l'entitat amb la igualtat
- 3** Creeu un equip motor
- 4** Analitzeu el funcionament de la vostra entitat
- 5** Definiu un pla d'accions
- 6** Corresponsabilitzeu i implementeu les accions
- 7** Avalueu i milloreu la proposta

Fase 1

Informe-vos i formeu-vos sobre igualtat

Per conscienciar i assegurar la corresponsabilitat de totes les persones de l'entitat i així fer possible la igualtat efectiva.

- ✓ Participeu en jornades i cursos especialitzats.
- ✓ Organitzeu tallers, seminaris, cursos...
- ✓ Celebreu fites i dies internacionals relacionats amb la igualtat.
- ✓ Planifiquen accions i campanyes de conscienciació.

Consulteu accions formatives:

- › Escola de Feminismes d'ECOM (pròximament).
- › Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat.
› *Visita el web*
- › Formació virtual de la Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs. › *Visita el web*
- › Formació en polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona.
› *Visita el web*
- › Escola de formació de Torre Jussana. › *Visita el web*
- › Formació de Barcelona Activa. › *Visita el web*
- › Formació en línia en igualtat de gènere de la cooperativa Barabara. › *Visita el web*
- › Centre de masculinitats de l'Ajuntament de Barcelona.
› *Visita el web*
- › Observatori sobre feminisme i discapacitat del CERMI.
› *Visita el web*

Fase 2

► Formalitzeu el compromís de l'entitat amb la igualtat

Per posar en relleu la importància de l'equitat i la igualtat en la vostra entitat i el vostre interès per treballar-hi.

- ✓ Signeu una declaració de compromís amb la igualtat.
- ✓ Definiu uns compromisos com a entitat.
- ✓ Comuniqueu aquest compromís de forma interna i externa.
- ✓ Participeu en iniciatives institucionals o associatives de compromís amb la igualtat.

Alguns exemples d'iniciatives:

- › Participeu en el grup de treball d'ECOM.
- › Campanyes del Consell de Joventut de Barcelona. › *Visita el web*
- › Confederación Estatal de Mujeres con Discapacidad (CEMUDIS). › *Visita el web*
- › Prou barreres: Manifest dones. › *Visita el web*
- › Carta de compromís de la Fundació Sant Francesc d'Assís. › *Consulta el document*

Fase 3

► Creeu un equip motor

Per coordinar el canvi a la vostra entitat, format per persones implicades i la direcció de l'entitat.

- ✓ Identifiqueu persones motivades en matèria d'igualtat de la vostra entitat.
- ✓ Impliqueu la direcció.
- ✓ Creeu un grup de treball format per 2-4 persones.
- ✓ Faciliteu espais de treball.
- ✓ Comuniqueu la creació del grup.

Exemples de comissions d'igualtat:

- › Fundació Fasi. › [Visita el web](#)
- › Fundació Gentis. › [Visita el web](#)
- › Fundació Joia. › [Visita el web](#)

Fase 4

► Analitzeu el funcionament de la vostra entitat

Per identificar àmbits en els quals és possible que no s'estigui assegurant la igualtat efectiva.

- ✓ Reviseu el dia a dia de la vostra entitat.
- ✓ Identifiqueu àmbits de millora.
- ✓ Compartiu i valideu la diagnosi amb totes les persones de l'entitat.
- ✓ Pregunteu a les persones de l'entitat quines accions consideren més importants.
- ✓ Mireu què fan altres entitats.

Eines per analitzar la vostra entitat:

- Eina d'autodiagnosi pel foment de l'equitat de gènere de La Confederació del Tercer Sector de Catalunya.
 ► *Consulta el document*
- Equitest de Barcelona Activa. ► *Coneix l'eina*
- Eina de diagnosi del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat. ► *Coneix l'eina*
- Eina Perspectiva feminista i ètica de la cura. Guia d'autodiagnosi per a organitzacions socials de Lafede.cat. ► *Coneix l'eina*
- Eina d'observació de Gènere. Xarxa d'Economia Social i Solidària. ► *Coneix l'eina*

Fase 5

Definiu un pla d'accions

Per visualitzar el vostre compromís i assegurar la igualtat efectiva a la vostra entitat.

- ✓ Elaboreu un pla d'accions amb activitats, persones responsables i indicadors d'avaluació.
- ✓ Definiu accions per millorar la gestió de la vostra entitat integrant una mirada feminista.
- ✓ Feu protocols i/o polítiques en matèria de prevenció de l'assetjament, les violències, llenguatge inclusiu, etc.
- ✓ Planifiqueu accions de sensibilització internes i externes.
- ✓ Participeu en iniciatives externes en matèria d'igualtat (campanyes...).
- ✓ Adheriu-vos a iniciatives que fomentin la igualtat.

Fase 5**Exemples d'accions:**

- › Valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere de la Generalitat. › *Visita el web*
- › Guia Com treballar la comunicació inclusiva i accessible a una associació de Torre Jussana. › *Consulta el document*

Exemples de Pla d'Igualtat:

- › Pla d'igualtat del CERMI. › *Consulta el document*
- › Pla d'igualtat d'ECOM. › *Consulta el document*

Exemples de pla d'igualtat o protocols d'algunes de les entitats federades:

- › Pla igualtat de FEM. › *Consulta el document*
- › Pla d'igualtat ASEM Catalunya. › *Consulta el document*
- › Pla d'igualtat Fundació MIFAS. › *Consulta el document*
- › Protocol violència de gènere. d'APINDEP Ronçana. › *Consulta el document*

Fase 6

Corresponsabilitzeu i implementeu les accions

Per avançar cap a una entitat més igualitària i contribuir a una societat millor.

- ✓ Corresponsabilitzeu com més persones millor.
- ✓ Establiu equips de treball.
- ✓ Planifiqueu accions internes destinades a sensibilitzar les persones de l'entitat.
- ✓ Programeu accions amb les persones sòcies i/o usuàries de conscienciació.
- ✓ Participeu en activitats i iniciatives externes.

Exemples d'accions i entitats especialitzades:

- › Eines per incorporar la perspectiva de gènere als projectes de la Generalitat. › [Visita el web](#)
- › Mapa d'entitats feministes de Barcelona. › [Coneix l'eina](#)
- › Guia d'entitats de dones de Catalunya. › [Coneix l'eina](#)
- › Recull d'iniciatives feministes de Xarxanet. › [Visita el web](#)

Fase 7

Avalueu i milloreu la proposta

Per fomentar la millora continua en matèria d'igualtat a la vostra entitat.

- ✓ Realitzeu el seguiment i l'avaluació de les accions planificades.
- ✓ Recolliu els indicadors d'impacte de les accions.
- ✓ Analitzeu-ne els resultats.
- ✓ Identifiqueu propostes de millora.
- ✓ Programeu noves actuacions.

Eines i recursos per fer l'avaluació:

- › Eina de disseny, seguiment i avaluació del pla d'igualtat de la Generalitat. › *Coneix l'eina*
- › Com puc incorporar la perspectiva de gènere a l'avaluació? Eina pràctica Ivàlua. › *Consulta el document*

› Per saber-ne més

Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats.

Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones.

› <https://tjussana.cat/publicacio/manual-sobre-la-incorporacio-de-la-perspectiva-de-genere-i-mesures-digualltat-per-a-entitats/>

Observatori de la Igualtat de Gènere (OIG).

Institut Català de les Dones.

› <https://dones.gencat.cat/ca/ambits/Observatori-de-la-Igualtat-de-Genere/>

Centre de Documentació Joaquina Alemany i Roca.

Institut Català de les Dones.

› https://dones.gencat.cat/ca/ambits/centre_documentacio/

Assessorament per la igualtat i l'organització del temps.

Barcelona Activa.

› https://empreses.barcelonactiva.cat/ca_ES/web/es/servei-d-assessorament-per-la-igualtat

Programa de gestió del canvi pel foment de l'equitat de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya de La Confederació del Tercer Sector Social de Catalunya.

› <https://laconfederacio.org/que-fem/serveis/equitat-genere/>

Fundación CERMI mujeres.

› <https://www.fundacioncermimujeres.es/como-podemos-ayudarte>

» Comunicació inclusiva

Guia Com treballar la comunicació inclusiva i accessible a una associació. Torre Jussana.

» <https://tjussana.cat/publicacio/com-treballar-la-comunicacio-inclusiva-i-accessible-a-una-associacio/>

Eina per una comunicació no sexista.

Observatori de les Dones en els Mitjans de Comunicació.

» <https://eina.observatoridelesdones.org/>

Guia d'ús no sexista del llenguatge. 10 punts per visualitzar les dones en el llenguatge. Ajuntament de Barcelona.

» <https://ajuntament.barcelona.cat/guia-de-llenguatge-no-sexista/ca/>

Comunicació inclusiva: Veure l'invisible. Ecos Grup Cooperatiu.

» <https://grupecos.coop/noticies/comunicacio-inclusiva-veure-linvisible/>

Català inclusiu i natural. L'Apòstrof.

» <https://apostrof.coop/llenguatge-inclusiu-canviem-el-mon/>

Guia de comunicació inclusiva. Grup Alba.

» <https://aalba.cat/es/p/recursos-families/comunicacio-inclusiva-48-225>

Som i fem ESS

TRANSFORMACIÓ SOCIAL FEMINISTA
I D'IGUALTAT DE GÈNERE



Gran Via de les Corts Catalanes, 562
Pral. 2a, 08011 Barcelona

Tel.: 93 451 55 50
ecom@ecom.cat

 facebook.com/**ecomdiscapacitat**

 **@entitatecom**

 youtube.com/**entitatecomdiscapacitat**

>> www.ecom.cat

Amb el suport de:



**Ajuntament
de Barcelona**