

La perspectiva de gènere a les entitats

Àrea d'Igualtat i Diversitat

27 de novembre de 2025



ES-CAT-275



10121



10168

Metodologia de la sessió

- Benvinguda
- Anàlisi del gènere
- Obligacions normatives en matèria d'Igualtat
- Per què introduir la perspectiva de gènere a la metodologia de les entitats?
- Què pretenem aconseguir amb la introducció de la perspectiva de gènere a les entitats?
- Com incorporar la perspectiva de gènere als nostres projectes i les nostres activitats?

Anàlisi del gènere

Sistema sexe-gènere

Conjunt de característiques físiques i biològiques de les persones que venen determinades per els cromosomes, les hormones i les parts del cos.

SEXE  GÈNERE

Conjunt de característiques determinades socialment, basades en estereotips, que classifiquen a les persones en dones i homes.

Anàlisi del gènere

Impacte del gènere

- **Família o nucli proper**
- **Grups d'iguals, les amistats, les companyes i companys**
- **Sistema educatiu**
- **Mitjans de comunicació i xarxes socials**

Perspectiva de gènere

La perspectiva de gènere és la metodologia i els mecanismes que permeten identificar, qüestionar i valorar les discriminacions, les desigualtats i les exclusions vers les dones, així com les vies per transformar-les i erradicar-les.

Cal revisar les totes pràctiques i dinàmiques, en tots els àmbits de l'entitat.

Cal estar alerta a les inèrcies organitzatives, les relacions humanes i el coneixement acumulat.

Requisit imprescindible per introduir la perspectiva de gènere en un projecte: ser conscients que la desigualtat de gènere és un problema social que té impacte també en el nostre projecte i tenir el compromís real d'abordar-la.

Obligacions normatives en matèria d'igualtat

Registre Retributiu

- Obligació anual.
- Període de referencia: any natural anterior.
- Anàlisi de tota la plantilla durant tot l'any.
- Salari realment percebut.

Mesures contra la violència masclista

Política de desconexió digital

Protocol assetjament sexual i per raó de sexe

- Obligació independentment del número de treballadors/es.
- Revisable en el temps, segons conveni o parts negociadores.
- Ha d'incloure polítiques preventives de l'assetjament.
- A l'abast de tota persona vinculada a l'entitat.
- Processos d'actuació definits.

Obligacions normatives per a entitats de més de 50 persones treballadores

Pla d'Igualtat

- Procés de selecció i contractació
- Classificació professional
- Formació
- Promoció professional
- Condicions de treball
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i labora
- Infrarrepresentació femenina
- Retribucions

Auditoria Retributiva

- Valoració Objectiva de Llocs de Treball.
- Comparativa amb altre entitats similars i amb el sector en general.
- Càlcul de Bretxa Salarial total i per llocs d'igual valor.
- Anàlisi i accions correctores.

Per què introduir la perspectiva de gènere a la metodologia de les entitats?

1. Per desenvolupar el compromís social com a agents de canvi
2. Per contribuir a la lluita contra les desigualtats i les discriminacions múltiples
3. Per trencar l'hegemonia de la cultura organitzativa de les entitats

Què pretenem aconseguir amb la introducció de la perspectiva de gènere a les entitats?

1. Qüestionant les certeses sobre els rols i les normes que hi són presents a la nostra societat.
2. Identificant quines desigualtats de gènere es produeixen en el nostre àmbit d'intervenció per iniciar el camí cap a la seva erradicació.
3. Assegurant que la nostra pròpia dinàmica de treball no està contribuint a mantenir les desigualtats, dins i fora.
4. Fent camí comú compartint la necessitat d'un canvi estructural.

Com incorporar la perspectiva de gènere als nostres projectes i les nostres activitats?

1. Diagnosi prèvia amb perspectiva de gènere
2. Formació interna del personal en perspectiva de gènere
3. Llenguatge inclusiu
4. Participació representativa en òrgans de responsabilitat, comissions i activitats
5. Revisió de continguts i activitats
6. Indicadors i seguiment per avaluar l'impacte de les accions
7. Horaris i espais accessibles
8. Aliances i xarxes

Enllaços d'interès:

- Eina de diagnosi Plans Igualtat: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-diagnosi/>
- Eines per la Igualtat Salarial: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/igualtat-salarial/>
- Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe: https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_/Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf
- Herramientas para la igualdad: <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>
- Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats (2017): https://tjussana.cat/wp-content/uploads/2022/01/UP_26.pdf
- Eina per a la introducció de la perspectiva de gènere en els projectes (2021): <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/publicacions/eina-per-a-la-introduccio-de-la-perspectiva-de-genere-en-els-projectes/>

Moltes gràcies per la vostra atenció

Suport Tercer Sector
infosuport@fundesplai.org