

LAB-Docs

1

ESTRATÈGIES  
*per al progrés*

PROFESSIONAL

*des del lideratge*  
**FEMINISTA**

Claus, eines  
i estratègies  
per enfortir  
els lideratges  
feministes i  
transformar la  
gestió pública  
local.



Diputació  
Barcelona



Bonnemaison  
Laboratori de polítiques públiques *feministes*

**Edició:**

Diputació de Barcelona  
*Àrea de Feminismes i Igualtat*  
Desembre de 2025

**Autoria:**

Sara Berbel  
*Àrea de Feminismes i Igualtat*

**Direcció:**

Diputació de Barcelona  
*Àrea de Feminismes i Igualtat*  
SPI / LAB-Bonnemaison

**Disseny gràfic:**

alestudi

**Correcció lingüística:**

Discobole

**Drets:**

Creative Commons

**Impressió:**

Diputació de Barcelona

Aquesta col·lecció vol inspirar i acompanyar la transformació feminista de les polítiques locals a través de propostes i eines pràctiques

# ÍNDEX

- 01.** Què és LAB-Docs?
- 02.** Què és el Programa LiderEM?
- 03.** Una introducció al lideratge i l'empoderament femení
- 04.** Estratègies per l'enfortiment dels lideratges feministes
- 05.** Gestió basada en nous lideratges, mèrit i diversitat
- 06.** L'ABC del progrés professional des del feminisme
- 07.** Altres claus estructurals
- 08.** Bibliografia
- 09.** Per a saber-ne més

**01.**

Què és LAB-Docs?



**LAB-Docs** és una col·lecció impulsada des del **LAB Bonnemaïson** amb la voluntat d'oferir un espai de referència per a la reflexió, la innovació i la transferència de coneixement en l'àmbit de les polítiques públiques amb perspectiva feminista.

Aquesta sèrie de publicacions neix per donar suport a **responsables polítics, direccions executives i equips tècnics** de l'administració local que treballen per integrar la mirada feminista en la planificació, la gestió i l'avaluació de les seves polítiques.

Els documents que en formen part ofereixen **eines pràctiques, marcs conceptuals i experiències inspiradores** per orientar la presa de decisions i fomentar la transformació institucional cap a models més equitatius, inclusius i sostenibles.

Amb un format accessible i una orientació aplicada, **LAB-Docs** vol contribuir a enfortir les capacitats dels governs locals i a consolidar una cultura organitzativa basada en la **igualtat de gènere interseccional, la innovació social i la corresponsabilitat pública**.

## 02.

# Què és el programa LiderEM?



El **Programa LiderEM** és una iniciativa del LAB Bonnemaïson, el laboratori d'innovació en polítiques feministes de l'Àrea de Feminismes i Igualtat de la Diputació de Barcelona, que s'articula com una aposta estratègica per transformar la manera com les dones accedeixen al lideratge en l'àmbit públic local, l'exerceixen i el consoliden. LiderEM sorgeix amb la voluntat d'impulsar un lideratge feminista sòlid, preparat i amb capacitat d'incidència, capaç de respondre als reptes de la governança contemporània i de contribuir a municipis més igualitaris, propers i transformadors.

En un context marcat per canvis socials accelerats, crisis successives i desigualtats estructurals que encara condicionen l'accés de les dones als espais de poder i la seva permanència en aquests, LiderEM es presenta com una resposta integral i profunda. No es tracta només de formar o capacitar, sinó d'acompanyar processos de transformació personal, professional i institucional. El programa vol que les dones no només arribin als espais de decisió, sinó que s'hi mantinguin, hi incideixin i liderin canvis que millorin la qualitat democràtica i la igualtat real en l'àmbit local.

LiderEM s'adreça a dones electes locals, **directives i comandaments** de l'administració local, directives i comandaments de la Diputació de Barcelona i **tècniques de polítiques d'igualtat**, amb la qual cosa reconeix la diversitat de rols que sosté l'acció pública quotidiana. Aquest enfocament ampli respon a la necessitat de reforçar els lideratges femenins des de diferents punts de la institució, entenent que la transformació feminista no és només competència d'un càrrec o d'un àmbit, sinó

una tasca col·lectiva que **requereix formació, estratègia i corresponsabilitat**.

Els objectius del programa, il·lustren aquesta visió holística: enfortir els lideratges de les dones i la seva incidència política; innovar en la governança local; generar espais de reflexió i coneixement amb perspectiva de gènere; fomentar xarxes de suport mutu; acompanyar de manera específica dones electes i directives, i apropar la formació de qualitat al territori, una formació amb garantia d'accessibilitat i pertinència. Aquesta mirada integral situa LiderEM com un recurs de gran valor per a les administracions locals que ofereix no només contingut sinó també metodologia, xarxa i espais d'acompanyament.

LiderEM és, en definitiva, una aposta clara per **repensar la governança local** des d'un enfocament feminista que situa les dones al centre de la transformació de les polítiques públiques i promou una cultura institucional basada en la corresponsabilitat, l'equitat i la innovació. És un programa que combina **rigor, experiència, coneixement especialitzat** i un profund compromís amb la **justícia de gènere**, i que ofereix a les dones del món local un espai de creixement, capacitat d'influència i xarxa.

El programa combina formació especialitzada, espais col·lectius d'aprenentatge, mentoria, intercanvi d'experiències i recursos pràctics. Les formacions incorporen continguts clau per al lideratge i la gestió pública feminista: models de lideratge adaptats a societats complexes, habilitats comunicatives i estratègiques, negociació política i territorial, construcció d'interconnexions locals, política pública basada en dades i eines d'innovació com els *nudges* (empentes que faciliten processos) i els *sludges* (frens que els dificulten) amb perspectiva de gènere. A més, es treballen la comunicació clara, les tècniques de neutralització

de dominació, la direcció per valors i la presa de decisions informades, sempre integrant l'enfocament feminista com a eix vertebrador de l'acció política i tècnica.

Aquest procés formatiu es complementa amb espais d'intercanvi i suport que afavoreixen la creació de **xarxes de sororitat i col·laboració**, un element fonamental per a la sostenibilitat del lideratge de les dones. El programa incorpora seminaris sobre temes d'actualitat, així com espais de treball en xarxa i acompanyament individualitzat. Aquestes dinàmiques no només reforcen competències específiques, sinó que contribueixen a generar comunitat, a compartir reptes i a construir estratègies comunes que permetin a les dones avançar de manera col·lectiva.

La metodologia del programa es basa en **aprenentatges actius, participatius i vinculats a la realitat de les administracions locals**: estudis de cas, jocs de rol, debats guiats, exercicis individuals i grupals, reflexió personal i construcció col·lectiva del coneixement. Aquesta aposta metodològica assegura que els continguts no quedin en l'abstracció, sinó que es tradueixin en pràctiques concretes que les participants poden incorporar al seu dia a dia professional.

A tot aquest ecosistema formatiu i d'acompanyament s'hi suma **un conjunt de recursos** d'innovació que amplien l'impacte del programa més enllà de les sessions presencials. Al web de LiderEM, a l'eix d'innovació i recursos, en trobareu molts més, des de vídeos fins a lectures recomanades. En aquest sentit, la col·lecció **LAB-Docs** esdevé un recurs essencial del programa.

Aquesta publicació forma part dels materials que LiderEM posa a disposició de les participants per reforçar la transferència de coneixement i facilitar l'aplicació pràctica

dels aprenentatges. La doctora en psicologia social **Sara Berbel** inaugura aquesta línia de documents.

**LAB-Docs** proporciona eines concretes, marcs conceptuals, metodologies i experiències que complementen la formació i amplien l'abast del programa. És, doncs, una peça clau dins de LiderEM, al servei de l'empoderament, la incidència i la transformació feminista del món local.

# 03.

## Una introducció al lideratge i l'empoderament femení



En l'entramat vital que configura el nostre dia a dia, el món local esdevé el teixit de connexió essencial, l'escenari on es desenvolupen les nostres experiències més decisives i on es forgen els vincles comunitaris. En aquest context proper i determinant, les dones exerceixen un paper crucial i multifacètic, ja que sustenten amb la seva presència activa la vitalitat i la cohesió social. Com va afirmar la filòsofa Simone de Beauvoir, «que res no ens defineixi, que res no ens subjecti, que la llibertat sigui el nostre propi regne». Aquesta aspiració a la llibertat i a la plena autonomia es projecta amb força en l'àmbit del lideratge en el món local.

Quan les dones accedeixen a posicions de lideratge a les seves localitats, la transformació potencial ressona profundament en la manera com es dissenyen i s'implementen les polítiques públiques. La seva mirada, sovint ancorada en perspectives diferents (provinents d'una socialització diferenciada des que neixen) i en una comprensió profunda de les necessitats ciutadanes, pot imprimir un caràcter distintiu a la gestió i orientar-la cap a solucions més equitatives i sensibles a la diversitat. En paraules de l'escriptora Audre Lorde, «no hi ha d'haver jerarquies d'opressió». La seva veu ens recorda la importància d'un lideratge que moltes dones practiquen, un lideratge que té en compte la interseccionalitat de les desigualtats i que treballa per a la inclusió de totes les persones.

No obstant això, l'avanç cap a una societat més justa i igualitària no pot consolidar-se sense una revisió profunda de les estructures que la sostenen. En l'àmbit de l'administració pública local, aquesta exigència esdevé ineludible. Cal desconstruir dinàmiques i biaixos que

històricament han obstaculitzat la plena participació de les dones en els espais de decisió. «El feminisme és per a tothom», deia la sociòloga bell hooks, ja que, sense la incorporació del feminisme, la justícia i l'equitat no arribaran a ser mai la base dels nostres ajuntaments. Necessitem aquesta visió inclusiva per subratllar la necessitat d'un canvi estructural que beneficiï el conjunt de la ciutadania.

Per impulsar aquest canvi sistèmic, esdevé fonamental adquirir mecanismes i eines que permetin transformar l'administració des d'un lideratge feminista i inclusiu. Aquest lideratge, compromès amb la igualtat d'oportunitats i amb la valoració de la pluralitat de veus, esdevé la clau per construir un futur en què la participació plena i efectiva de les dones en el món local sigui una realitat tangible i transformadora.

El lideratge feminista no és una versió suavitzada del lideratge tradicional, ni una fórmula exclusivament emocional. És una pràctica transformadora que busca qüestionar les jerarquies excloents, redistribuir el poder i obrir camins sostenibles per a altres dones. Per exercir-lo, no n'hi ha prou d'ocupar posicions d'autoritat: cal trencar inèrcies culturals, desafiar estructures organitzatives i construir xarxes de suport amb visió estratègica.

Superar les barreres invisibles que limiten l'ascens de dones professionals i directives exigeix alguna cosa més que talent individual. La literatura especialitzada coincideix a assenyalar la necessitat d'una estratègia múltiple: cultivar habilitats personals, comunicatives i relacionals, accedir a xarxes de suport i mentoria, i transformar, en paral·lel, les lògiques que regeixen el funcionament de les organitzacions.

# 04.

## Estratègies per a l'enfortiment dels lideratges feministes



## Visibilitat i comunicació efectiva

**Ser visible** no és un luxe ni un acte de vanitat: és una condició necessària per accedir a espais de decisió. És una assignatura pendent per a les dones, fins i tot per a les que tenen més poder. La presència de les dones als mitjans és minoritària, i moltes professionals, empresàries i directives importants són desconegudes, cosa que es fa servir com a excusa per justificar-ne l'absència en llocs de direcció («elles no volen participar» o «no n'hi havia cap amb el perfil»). És imprescindible que les dones siguin visibles i expliquin el que fan perquè puguin continuar ascendint. Fins i tot dones amb una trajectòria consolidada continuen ocupant posicions marginals en el discurs públic. La seva absència als mitjans alimenta l'argument circular que «no hi ha candidates amb el perfil adequat». La visibilitat és, per tant, un antídoto davant aquesta invisibilització estructural (Berbel, 2024).

**Dominar la comunicació** resulta essencial en contextos en què parlar bé pot marcar la diferència entre ser escoltada o quedar relegada. Tot i que les dones tenen aptituds verbals lleugerament superiors, factors com la por de parlar en públic, la falta de confiança en si mateixes i la inseguretats apresada interfereixen en l'èxit de les seves intervencions. La por escènica, l'autocrítica excessiva o la falta de confiança són factors que erosionen el seu impacte en entrevistes, negociacions o presentacions estratègiques. Tanmateix, la comunicació és vital per superar entrevistes, aconseguir finançament, promocionar-se, defensar projectes, negociar i assolir el poder.

**Comprendre les diferències comunicatives de gènere** és clau. Homes i dones pertanyen a cultures comunicatives

diferents. Els homes comuniquen directament i transmeten seguretat, mentre que les intervencions de les dones són més suaus, amb l'ús de condicionals i expressions d'autoexcusa, la qual cosa pot ser interpretada com a inseguretat o falta de competència. Mentre que els homes tendeixen a utilitzar un llenguatge directe i afirmatiu, les dones opten amb més freqüència per fórmules atenuades, condicionals o expressions d'autolimitació (Montolío, 2015). Aquesta «autodisminució ritual», lluny de ser neutral, minva la percepció de competència i socava la credibilitat professional.

**Desenvolupar l'assertivitat** permet habitar un espai intermedi entre la passivitat i l'agressivitat en el qual les idees s'exposen amb claredat i convicció. Preparar una intervenció —sigui pública o interna— requereix invertir-hi temps: un 75% en el contingut, un 15% en tècniques de respiració o relaxació i un 10% en automotivació.

Finalment, convé anomenar i rebutjar el *mansplaining*, aquest hàbit que porta alguns homes a explicar a les dones qüestions que elles ja dominen (Solnit, 2020). La resposta no ha de ser el silenci, sinó una afirmació educada, clara i ferma de la seva autoritat professional.

## **Desenvolupament personal i professional continu**

**Formular objectius clars** és un acte d'afirmació en si mateix. És fonamental formular reptes, per complexos o «immodestos» que semblin, ja que l'ambició ha estat penalitzada en les dones. És difícil assolir un objectiu si no s'ha formulat clarament i s'han planificat els passos per aconseguir-lo. Durant massa temps, l'ambició femenina ha estat objecte de censura. Però, sense metes explícites, els avenços són aleatoris. I sense expressar aquestes metes en veu alta, difícilment poden convertir-se en una realitat compartida.

**La formació contínua** no és opcional. Encara que el nivell formatiu femení sigui alt, la formació continua sent imprescindible. Cal conèixer en profunditat la realitat en què ens movem, així com aspectes econòmics, jurídics, financers i internacionals, i no descuidar la formació en valors, lideratges, xarxes i relacions personals.

**L'autoconeixement** funciona com a brúixola: permet identificar fortaleses, reconèixer àrees de millora i traçar un itinerari de desenvolupament. És difícil ser una bona líder sense conèixer-se bé a una mateixa. Això implica avaluar les competències i capacitats pròpies, reconèixer mancances i dur a terme avaluacions periòdiques de l'acompliment i el comportament. Elaborar un «autoretrat professional» és una eina útil per visualitzar tant el punt de partida com l'horitzó desitjat.

**La motivació i l'entusiasme** actuen com a motors del progrés. Saber sostenir-se en els moments difícils, perseverar davant l'adversitat, no rendir-se davant els fracassos i confiar en la xarxa de suport de cadascú no garanteixen l'èxit, però sí que el fan possible.

## **Xarxes de suport i mentoria**

**Teixir xarxes professionals**, tant formals com informals, és fonamental per accedir a esferes d'influència. En aquest terreny, les dones han partit històricament amb desavantatge, per la qual cosa buscar activament mentories es converteix en una estratègia crucial.

«Tenir un mentor» ha estat un factor recurrent entre els líders masculins. La mentoria és un procés en el qual una persona amb experiència (mentor/a) en guia una altra en el seu desenvolupament personal i professional i li dona suport. Per facilitar l'accés a aquestes figures, s'han desenvolupat programes estructurats de mentoria que estableixen objectius, acompanyen el procés i en mesuren els efectes.

Aquestes iniciatives reforcen la confiança de les mentoritzades, alhora que reconeixen i visibilitzen el lideratge dels qui acompanyen. Més enllà del benefici individual, aquests programes busquen desmantellar les estructures que sostenen el sostre de vidre i la bretxa salarial de gènere.

## Estratègies per a la internacionalització

**Teixir xarxes internacionals** és un imperatiu estratègic per al desenvolupament i la innovació dels territoris. La presència i el lideratge de les dones en l'àmbit internacional no només enriqueixen la governança global, sinó que també projecten una imatge més diversa i completa de l'administració pública, fonamental per a la diplomàcia local i la col·laboració transfronterera. Aquest procés requereix, això no obstant, l'emergència de nous lideratges que superin les limitacions tradicionals i apostin per una visió més oberta i inclusiva.

**És imprescindible superar barreres, tant físiques com simbòliques.** Les físiques inclouen la manca d'oportunitats per a la mobilitat internacional, la dificultat per conciliar la vida laboral i la personal en contextos de desplaçament, o l'escassetat de recursos per a la participació en esdeveniments internacionals. Les simbòliques, en canvi, es manifesten en estereotips de gènere, en la infrarepresentació de les dones en posicions de lideratge o en la persistència de «sostres de vidre» i «murs de vidre» que limiten l'ascens i la visibilitat de les dones en l'àmbit internacional.

**Col·laborar** permet també aprendre bones pràctiques, nodrir-se del coneixement compartit i avançar en plataformes de diàleg que reforcen el paper de les dones com a agents de canvi i innovació. Aquest enfocament col·laboratiu construeix una administració pública local més resilient, equitativa i global.

## 05.

# Gestió basada en nous lideratges, mèrit i diversitat



La transformació no serà sostenible si no arriba també al cor de les organitzacions. Les organitzacions milloraran, i fins i tot aconseguiran beneficis, si canvien els lideratges per altres que comparteixin el poder i generin estructures més horitzontals. El treball en equip horitzontal i transversal és imprescindible. La gestió basada en el mèrit, i no en la cooptació ni en la discriminació, ha de ser també un principi rector. Això implica diversificar els òrgans de decisió: promoure la presència de dones i promoure els equips mixtos (que tant beneficien les empreses i les administracions públiques), però també altres veus tradicionalment excloses que representin realment la societat.

El talent no està concentrat en un sol perfil. Obrir les estructures de poder a la pluralitat no només és una qüestió de justícia, sinó també d'intel·ligència organitzacional, i així ho demostren molts estudis.

A continuació, es proposen unes **línies estratègies** per a dones directives i electes locals.

## 06.

# L'ABC del progrés professional des del feminisme



El lideratge feminista no és una posició que s'assoleix, sinó una pràctica que se sosté. No es tracta només d'ascendir, sinó de transformar el sentit mateix de l'ascens. Fer-ho implica visibilitzar, debatre, cuidar, planificar i compartir. Requereix coratge, estratègia i comunitat. Però, sobretot, requereix entendre que liderar feministament i col·lectivament no és una excepció: és una necessitat urgent. Aquí teniu algunes claus fonamentals per avançar en aquesta direcció.

## A: assertivitat, autoconeixement, ambició

- **Assertivitat:** cal comunicar amb claredat, sense demanar permís ni caure en la confrontació. Cal evitar l'autoexclusió lingüística («no estic segura de...», «només volia dir...», «no sé si té sentit...») i ocupar l'espai amb legitimitat.
- **Autoconeixement:** es tracta d'identificar fortaleeses, detectar mancances i revisar hàbits i creences propis. Això s'ha de fer no des de l'autoexigència paralitzant, sinó com a exercici d'avaluació estratègica.
- **Ambició:** cal recuperar aquesta paraula per al camp femení. No hi ha lideratge sense desig de transformació. Cal formular objectius de gran abast, dissenyar rutes per aconseguir-los i verbalitzar-los públicament.

## B: barreres, bretxes, baluards

- **Barreres estructurals:** el sostre de vidre no és una metàfora poètica. És una arquitectura organitzativa que exclou. Visibilitzar-lo és el primer pas per desmuntar-lo.

- **Bretxes múltiples:** n'hi ha de gènere, salarials, de presència en sectors estratègics, d'accés a finançament. Abordar-les no és una tasca individual, sinó col·lectiva i política.
- **Baluards femenins:** cal reconèixer altres líders, anomenar-les, citar-les, construir genealogies pròpies. La invisibilitat es combat mostrant referents reals, no idealitzats.

## C: comunicació, confiança, cercles de poder

- **Comunicació:** no n'hi ha prou de tenir idees; cal saber expressar-les amb eficàcia. La preparació rigorosa de discursos, la gestió de la por escènica i l'entrenament en oratòria són eines clau.
- **Confiança:** es tracta de cultivar una autoestima professional no basada en la perfecció, sinó en la competència adquirida. La seguretat no és un tret innat, s'entrena.
- **Cercles de poder per transformar:** accedir-hi exigeix xarxes, aliances i visibilitat. La participació en programes de mentoria, associacions professionals i espais de decisió no és opcional, és estratègica.

## D: dades, desagregació, decisions informades

- **Desagregació per sexe i gènere:** exigir i utilitzar dades desagregades per sexe i gènere és necessari per comprendre les realitats diferenciades de dones i homes i prendre decisions informades.
- **Decisions avaluades:** cal utilitzar les anàlisis d'impacte de gènere per avaluar com les decisions polítiques afecten dones i homes de manera diferent. És clau analitzar-les per corregir possibles biaixos i promoure la igualtat.
- **Dades per a l'evidència:** utilitzar les dades per argumentar a favor de polítiques i accions que impulsin

la igualtat de gènere és necessari, tot i que sovint no és suficient i cal afegir-hi actuacions emocionals que ajudin a desmuntar els prejudicis i els estereotips.

## E: ètica, evidència, exemple inspirador

- **Ètica:** ha de ser un aspecte fonamental del lideratge feminista, un lideratge basat en valors que inclogui els principis d'igualtat, justícia, solidaritat i cura. Aquests valors han de ser el motor de les teves decisions i accions.
- **Evidència:** cal avançar en la rendició de comptes transparent. És una manera de ser responsable davant la ciutadania i, especialment, davant les dones que l'administració pública representa o serveix. Cal visibilitzar l'impacte de les accions en la igualtat de gènere.
- **Exemple inspirador:** el lideratge ètic i compromès és una font d'inspiració per a altres dones i per a les futures generacions de líders feministes.

**Recorda:** aquest ABC és un punt de partida, una invitació constant a reflexionar i actuar. El lideratge feminista és un viatge continu d'aprenentatge, de desafiament de les normes i de construcció d'un món més just i equitatiu per a totes. El teu lideratge importa.

# 07.

## Altres claus estructurals



## **Formació i lideratge informat**

El lideratge feminista requereix una actualització constant: no només en coneixements tècnics, sinó també en competències de governança, lectura econòmica, dret corporatiu i negociació. La formació no és un requisit previ al poder, sinó una eina per exercir-lo amb criteri.

## **Internacionalització amb perspectiva de gènere**

Tot i que moltes dones emprenen en sectors de proximitat, el mercat global també els pertany. La internacionalització exigeix suports específics, polítiques públiques actives i referents que inspirin sense idealitzar. Augmentar l'escala del negoci no s'ha de veure com una renúncia als valors, sinó com una expansió del seu abast.

## **Transformar la cultura corporativa**

No hi ha avenç sostenible sense revisió de les regles del joc. Les organitzacions milloraran si canvien els lideratges per altres que comparteixin el poder i generin estructures més horitzontals. El treball en equip horitzontal i transversal és imprescindible. Apostar per una gestió basada en el mèrit i la diversitat no és filantropia, és intel·ligència institucional. Les organitzacions més igualitàries no només són més justes: també són més competitives, innovadores i resilients.

## Xarxes i mentoria

Les xarxes no són ornamentals: són estructures d'accés, informació i legitimació. Teixir xarxes horitzontals (entre iguals) i verticals (amb figures de referència) amplia les oportunitats. Les experiències dutes a terme fins ara mostren que l'acompanyament professional transforma trajectòries, empodera i trenca inèrcies.

# 08.

## Bibliografia



- **Ajuntament de Barcelona (2022)**. *Organitzacions que es mouen per valors. Guia 2022*. Barcelona: Gerència Municipal.
- **Babcock, L., i Laschever, S. (2005)**. *Las mujeres no se atreven a pedir: saber negociar ya no es solo cosa de hombres*. Barcelona: Amat Editorial.
- **Beauvoir, Simone de (2007)**. *Memorias de una joven formal*. Madrid: Alianza.
- **Berbel, Sara (2013)**. *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*. Barcelona: Aresta.
- **Berbel, Sara (2024)**. *Mujeres que lideran y transforman. Guía para romper el techo de cristal*. Perú: Lluvia Editores.
- **Cuadrado, Isabel, et al. (2006)**. *Mujeres y liderazgo. Claves psicosociales del techo de cristal*. Madrid: Sanz y Torres.
- **hooks, b. (2017)**. *El feminismo es para todo el mundo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- **Lorde, A. (1983)**. «There Is No Hierarchy of Oppressions». *A: Sister Outsider: Essays and Speeches* (p. 138-139). Trumansburg (Nova York): Crossing Press.
- **Yúfera, Irene; Montolío, Estrella, i Rosado, Elisa (2023)**. *Qui parla i qui calla*. Barcelona: Eumo Editorial.

# 09.

## Per a saber-ne més



- **Ajuntament de Barcelona (2020).** *La governança de l'emergència complexa.* Barcelona: Gerència Municipal.
- **Ajuntament de Barcelona (2022).** *Organitzacions que es mouen per valors. Guia 2022.* Barcelona: Gerència Municipal.
- **Amorós, Marina (2019).** *Mujeres invisibles: el reto de la igualdad en las organizaciones.* Barcelona: Editorial UOC.
- **Berbel, Sara, i Castany, Bernat (2024).** *Obedecedario patriarcal. Estrategias para la desobediencia.* Barcelona: Editorial Anagrama.
- **Brescoll, Victoria L. (2016).** *Why Good Leaders Do Bad Things: How to Stop Our Worst Impulses.* Harvard Business Review Press.
- **Cadoche, Elisabeth, i Montarlot, Anne (2021).** *El síndrome de la impostora. ¿Por qué las mujeres siguen sin creer en ellas mismas?* Barcelona: Ediciones Península.
- **Carrasco, Cristina; Borderías, Cristina, i Torns, Teresa (ed.) (2011).** *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas.* Catarata.
- **Cuadrado, Isabel; Molero, Fernando; Navas, María, i Morales, José Francisco (2006).** *Mujeres y liderazgo. Claves psicosociales del techo de cristal.* Madrid: Sanz y Torres.
- **Goleman, Daniel (1995).** *Inteligencia emocional.* Bantam Books.
- **Martí i Talleda, Marta (2019).** *El sexisme en la llengua catalana: propostes per a un ús no discriminatori.* Barcelona: Institut Català de les Dones.
- **Montolío, Estrella (2012).** *Comunicación no sexista: guía práctica.* Barcelona: Generalitat de Catalunya.

## Webs

— **Womenalia (xarxa mundial per a dones professionals)**

[womenalia.com](http://womenalia.com)

Plataforma orientada al desenvolupament professional de les dones que combina treball en xarxa, mentoria, formació i eines per a l'emprenedoria i la promoció en l'àmbit empresarial.

— **AMIT (Associació de Dones Investigadores i Tecnòlogues)**

[amit-es.org](http://amit-es.org)

Entitat que treballa per visibilitzar i defensar els drets de les dones en la ciència i la tecnologia, amb accions de suport institucional, denúncies per discriminació i xarxes de suport entre investigadores.

— **Xarxa de la Comissió Europea per promoure la participació de les dones en la presa de decisions polítiques i econòmiques**

[ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/network\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/network_en.pdf)

Document de referència que recull les xarxes i iniciatives europees destinades a augmentar la participació femenina en llocs de presa de decisions en els àmbits polític i econòmic.

— **Vital Voices (xarxa global de lideratge femení)**

[vitalvoices.org](http://vitalvoices.org)

Organització internacional que identifica, forma i connecta dones líders de tot el món amb capacitat d'impacte social, econòmic i polític. Dona suport a través de programes de mentoria, lideratge i incidència global.

— **AWID (Associació pels Drets de les Dones en el Desenvolupament)**

[awid.org](http://awid.org)

Plataforma feminista global que connecta activistes i organitzacions per promoure la justícia de gènere, els drets humans i l'equitat econòmica. Genera coneixement, formació i incidència internacional.



**Diputació  
Barcelona**