

**Condicionants de gènere en
l'accés al finançament
i
Pla de transversalització de
gènere**

Índex

1. Condicionants de gènere en l'accés al finançament de la Fundació Seira	2
2. Pla de Transversalització de Gènere	39

Condicionants de gènere en l'accés al finançament de la Fundació Seira

Informe de resultats

Desembre 2025

seira
IMPULS COOPERATIU

Autoria

L'Esberla, 2025
www.esberla.cat

Consultora

Mariona Zamora Juan

Índex

1. Introducció	3
2. Metodologia	6
3. Anàlisi de resultats	11
4. Barreres detectades i palanques de canvi identificades	24
5. Resum de les reflexions del grup de treball de la Fundació Seira	29
6. Recomanacions	32
7. Bibliografia	35

1. Introducció

La present diagnosi s'emmarca en l'encàrrec realitzat el 2025 per la Fundació Seira amb l'objectiu d'analitzar i identificar els condicionants de gènere que puguin estar esbiaixant els processos d'acompanyament financer i les inversions realitzades per Seira Inversió Social. Aquesta diagnosi s'inscriu dins el compromís de la Fundació amb la transformació social i l'equitat en l'accés al finançament cooperatiu, i respon a la voluntat de revisar críticament les pròpies pràctiques per identificar possibles biaixos de gènere en la dimensió relacional, cultural i estructural.

Context i justificació

Arreu d'Europa¹, i malgrat la seva creixent participació al món laboral, les dones troben més obstacles que els homes per accedir a un crèdit que els permeti iniciar un projecte empresarial o d'autoocupació, i quan ho aconsegueixen sovint és de menor valor.²

En l'àmbit de l'Economia Social i Solidària del nostre territori, la recent recerca "ResistènciESS. Polítiques locals de suport a organitzacions feministes i d'economia social i solidària" (Facundo, G. 2024) ha posat de manifest que les dones que lideren organitzacions feministes i d'ESS tenen - degut a una combinació de motius estructurals, culturals i subjectius - una baixa formació financera i una alta aversió al risc i a l'endeutament. Aquesta combinació provoca que les organitzacions de dones, feministes i d'ESS no incorporin les finances ètiques com una eina al seu servei³, situació amb un efecte directe en l'autonomia financera, la capacitat d'emprenedoria i la qualitat de vida de les dones.

Aquesta situació no és únicament pròpia de Catalunya. Com evidencien nombrosos estudis (Stefani i Vacca, 2013; Ongena i Popov, 2015; Aristei i Gallo, 2021), les desigualtats de gènere en l'accés al crèdit i a la inversió continuen presents en entorns amb fort component social o cooperatiu d'arreu del món. Aquestes desigualtats sovint no responen a discriminacions

¹ European Investment Bank. (2025). *Debt financing for gender equality in the European Union: Mapping study*. EIB.

² De Andrés, P., Gimeno, R., & De Cabo, R. M. (2019). The Gender Gap in Bank Credit Access. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3510121>

³ Facundo, G. (2024). ResistènciESS. Polítiques locals de suport a organitzacions feministes i d'economia social i solidària. Diputació de Barcelona [en línia]: https://llibreria.diba.cat/cat/llibre/resistenciess-politiques-locales-de-suport-a-organitzacions-feminist-es-i-d-economia-social-i-solidaria_70878

directes, sinó a factors estructurals, culturals i de percepció, com ara els rols de gènere en la gestió econòmica, les limitacions en el temps disponible per cures o les dificultats d'autopercepció de competència financera.

La Fundació Seira actua com un agent d'assessorament financer i facilitador de l'accés al finançament per a les cooperatives de treball i altres entitats de l'economia social, amb el propòsit d'enfortir el teixit cooperatiu i consolidar un model econòmic democràtic, arrelat al territori i orientat al bé comú. Per a la Fundació, el finançament no es concep únicament com un instrument econòmic, sinó com una eina de transformació social, capaç de reduir desigualtats i afavorir processos d'inclusió. I és en aquest context que des del Patronat de la Fundació Seira s'ha apostat per dur a terme una diagnosi interna participada que permeti comprendre com aquestes dinàmiques poden estar operant, de manera conscient o inconscient, en els seus propis processos d'assessorament, valoració i decisió de finançament.

Objectius

L'objectiu general de la diagnosi és detectar possibles biaixos de gènere en els acompanyaments i les inversions realitzades per Seira Inversió Social durant el període 2022-2024, i establir les bases per a un pla d'acció orientat a garantir la igualtat efectiva d'oportunitats en l'accés al finançament els propers anys.

A partir d'aquest objectiu general, s'han definit quatre objectius específics que han guiat el procés d'anàlisi i diagnosi:

- **OE1.** Identificar els obstacles de gènere de caire estructural, relacional i cultural que influeixen en l'accés al finançament de la Fundació Seira.
- **OE2.** Mapejar pràctiques inspiradores i palanques de canvi presents dins o fora de l'organització.
- **OE3.** Elaborar recomanacions específiques per millorar els serveis d'acompanyament i decisió de finançament des d'una perspectiva de gènere.
- **OE4.** Dissenyar un conjunt d'indicadors que permetin fer el seguiment de la bretxa de gènere i l'evolució de les mesures adoptades.

Abast i estructura de l'informe

L'informe presenta els resultats de la fase de diagnosi. El resultat és una lectura interpretativa de les dinàmiques de gènere observades, estructurada segons tres dimensions analítiques - socioculturals, estructurals i relacionals -, que permeten comprendre com els diferents nivells de funcionament de la Fundació poden contribuir, directa o indirectament, a reproduir o reduir desigualtats.

Finalment, l'informe inclou una síntesi de palanques de canvi i línies de recomanació que serviran com a punt de partida per a la fase de disseny del pla d'acció i sistema d'indicadors de gènere.

2. Metodologia

Enfocament

La diagnosi s'ha desenvolupat a partir d'un enfocament metodològic feminista, de gènere i interseccional, que entén les desigualtats no com a fets individuals, sinó com a resultat de condicions estructurals, culturals i relacionals que operen dins les organitzacions i els sistemes socioeconòmics. Aquesta mirada permet analitzar no només les condicions materials d'accés al finançament, sinó també les dinàmiques simbòliques i de poder que poden influir en la relació entre les entitats sol·licitants i la Fundació Seira.

El procés metodològic ha estat participatiu, qualitatiu i complementat amb dades quantitatives recollides per la Fundació, situant el coneixement i l'experiència de les persones implicades - tant de l'equip de Seira com de les entitats - com a eixos centrals de l'anàlisi. L'objectiu ha estat recollir evidències, percepcions i vivències que permetin comprendre les dinàmiques de gènere de manera integral, i identificar palanques de canvi orientades a la transformació.

Indicadors

En base als objectius de la diagnosi i a la literatura especialitzada, s'han elaborat el següents indicadors per a estructurar l'anàlisi:

ÀMBIT	INDICADOR	TIPUS	FONT
Seira: lideratge, entorn laboral i propòsit	Principis d'igualtat i equitat en el propòsit i valors de la fundació	Polítiques	Documentació interna
	Polítiques o mesures internes d'igualtat i equitat (p.e pla d'igualtat, protocol...)		Documentació interna
	Composició equilibrada de l'equip directiu, l'equip tècnic, el patronat i la comissió delegada d'inversions	Dades	Dades internes
Serveis d'assessorament i accés	Programes, polítiques o accions d'assessorament o finançament amb l'objectiu específic de promoció de la igualtat, equitat i justícia de gènere en l'àmbit del finançament basada en anàlisi de necessitats	Polítiques	Documentació interna

ÀMBIT	INDICADOR	TIPUS	FONT
al finançament	Productes o serveis amb objectius específics de promoció de la igualtat, equitat i justícia de gènere en l'accés al finançament		Documentació interna
	Pla i criteris de comunicació dels serveis de l'entitat amb perspectiva de gènere		Documentació interna
	Criteris d'igualtat i equitat gènere en els processos d'avaluació (per exemple: compromís públic de l'entitat, impacte dels productes/serveis, composició, bretxa salarial, polítiques de gènere, protocol...)		Documentació interna
	Formació i sensibilització en igualtat i equitat de gènere dels equips tècnics, la comissió delegada d'inversions i el patronat		Documentació interna
	Recopilació sistematitzada de dades desagregades per gènere		Dades internes
	Percentatge d'assessoraments o inversions concedides i denegades a Entitats Liderades per Dones (ELD), Entitats de lideratge paritari (ELP) i Entitats liderades per homes (ELH)		Dades internes
	Mitjana de quantitat assessoraments o inversions concedides i denegades a ELD i ELH		Dades internes
	Tipus d'inversions concedides i denegades per ELD i ELH (Financoop / SIS)	Dades	Dades internes
	Sectors de les entitats que han rebut i no han rebut assessorament o inversió		Dades internes
	Mida de les ELD i ELH que han rebut i no han rebut assessorament o inversió - Baròmetre		Dades internes
	Capitalització de les ELD i ELH que han rebut i no han rebut assessorament o inversió - només de les invertides		Dades internes
	Facturació i balanç de les ELD i ELH que han rebut i no han rebut assessorament o inversió - només de les invertides		Dades internes
Percepció de l'equip de Seira, consell assessor, patronat	Baixos de gènere en els criteris d'avaluació de les ELD i ELH (capacitats i competències de l'equip de coordinació de l'entitat)	Percepció	Enquesta i grup de treball
	Baixos de gènere pel que fa a les competències financeres de les entitats que han rebut i no han rebut assessorament o inversió		Enquesta i grup de treball
	Baixos de gènere en els processos d'assessorament		Enquesta i grup de treball
Percepció de les entitats	Diferències de gènere en els factors de confiança en les institucions o serveis financers (p.e confiança, accessibilitat, propòsit i valors, comunicació, estereotips de gènere, flexibilitat...?)	Percepció	Enquesta i entrevistes
	Diferències de gènere en les dificultats o obstacles percebudes en l'accés al finançament (p.e: cost dels producte o serveis, processos de sol·licitud, requisits de garanties i evaluacions creditícies, ubicació		Enquesta i entrevistes

ÀMBIT	INDICADOR	TIPUS	FONT
	del servei		
	Diferències de gènere en l'autopercepció de competències financeres		Enquesta i entrevistes
	Diferències de gènere en les estratègies de finançament (autofinançament, finançament de la xarxa, finançament de serveis externs)		Enquesta i entrevistes
	Diferències de gènere en el grau de benestar, inclús i tracte igualitari rebut durant els assessoraments		Enquesta i entrevistes

Tècniques d'investigació utilitzades

El treball de camp i l'anàlisi s'han estructurat en tres blocs metodològics principals:

a) Revisió documental i anàlisi de dades internes

- Revisió de la documentació interna de la Fundació Seira (informes de gestió, memòries i registres d'assessoraments).
- Sistematització i anàlisi de dades quantitatives proporcionades per Seira sobre:
 - Nombre i tipologia d'assessoraments i finançaments realitzats durant el període 2022 - 2024.
 - Distribució per sectors, antiguitat, grandària i composició de gènere societària i laboral de les cooperatives i entitats assessorades i/o finançades mitjançant informació provinent del Balanç Social.
 - Imports i condicions de finançament.

b) Enquesta a cooperatives

S'ha elaborat i difós una enquesta breu adreçada a totes les cooperatives que, en els darrers dos anys (2022-2024), han rebut assessorament i/o finançament per part de la Fundació Seira. L'univers total estava format per 115 entitats, i s'han rebut 58 respostes completes, fet que representa una taxa de resposta del 50%.

L'enquesta tenia com a objectiu recollir la percepció de les entitats en relació amb:

- Els factors de confiança o desconfiança envers Seira (comparats amb altres entitats financeres).
- Les dificultats o obstacles percebuts en els processos d'accés al finançament.
- L'autopercepció de competències financeres.
- El grau de benestar i inclusió durant els assessoraments.

c) Entrevistes qualitatives a cooperatives

S'han realitzat sis entrevistes en profunditat a cooperatives amb perfils diversos, amb l'objectiu d'obtenir una comprensió contextualitzada de les experiències i percepcions associades a l'accés al finançament i als processos d'assessorament.

El mostreig s'ha fet de manera intencionada per garantir equilibri de gènere i diversitat de situacions:

Composició societària de la cooperativa	Tipus d'interacció amb Seira	Nombre d'entrevistes
Feminitzades (> 60% de dones)	1 assessorament / 1 finançament	2
Mixtes	1 assessorament / 1 finançament	2
Masculinitzades (>60% d'homes)	1 assessorament / 1 finançament	2

Nota sobre la disponibilitat de les fonts

Dades internes de Seira

Seira disposa d'informació sobre les entitats assessorades i invertides. Tanmateix, aquestes dades no estan desagregades per gènere, ni pel que fa a la composició de les entitats (presència de dones en òrgans de govern o equips directius) ni respecte a la persona o equip que ha liderat la relació amb la Fundació. Aquesta limitació ha dificultat una anàlisi quantitativa precisa de la dimensió de gènere⁴.

⁴ Un dels principals obstacles identificats per l'EIB és la manca sistemàtica de dades desagregades per sexe en els productes financers, fet que impedeix mesurar l'impacte real de les intervencions i dificulta la presa de decisions informada. European Investment Bank. (2025). *Debt financing for gender equality in the European Union: Mapping study*. EIB.

Baròmetre 2024

El Baròmetre 2024 no ha pogut esdevenir una font estadísticament representativa per a aquesta diagnosi, atès que el 77,2 % de les entitats assessorades o invertides no hi van respondre. Tot i que el qüestionari del baròmetre inclou preguntes rellevants per a l'anàlisi de la igualtat de gènere, el baix nivell de resposta limita la seva utilitat per extreure conclusions generals o comparar resultats entre tipus d'entitats.

Qüestionari quantitatiu

El qüestionari es va fer arribar a a totes les entitats assessorades o invertides per Seira (un univers de 115 organitzacions). En total, es van obtenir 58 respostes vàlides, la qual cosa representa una taxa de resposta del 50 %.

Aquesta cobertura ofereix una base prou sòlida per identificar tendències generals i diferències entre entitats feminitzades, masculinitzades i equilibrades.

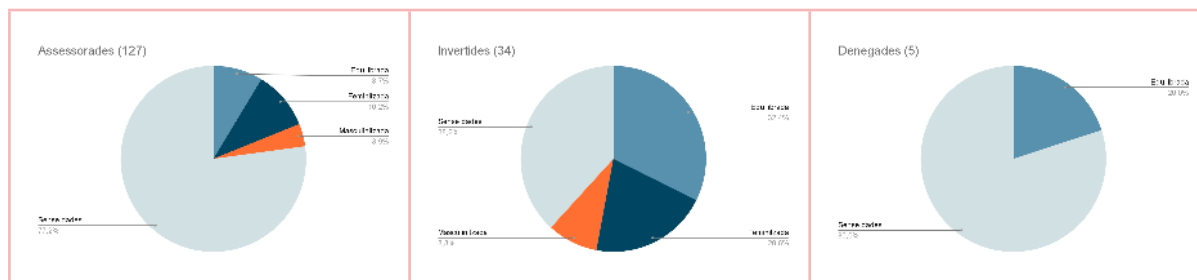
3. Anàlisi de resultats

Entitats assessorades i finançades

Aquest apartat analitza com la composició de gènere de les entitats assessorades i invertides per Seira es relaciona amb tres dimensions clau: l'accés a la inversió, les denegacions i la magnitud dels projectes finançats. L'objectiu és identificar patrons que permetin comprendre si existeixen diferències significatives associades a la feminització, masculinització o equilibris de gènere dins les organitzacions.

De les 127 entitats assessorades i/o finançades, no es disposava de les dades de composició de gènere del 77,2%. D'entre el 22,8% que sí van respondre al Baròmetre (Taula 1):

- 10,2% van ser feminitzades
- 8,7% van ser equilibrades
- 3,9% van ser masculinitzades



Taula 1. Gràfics de composició de les entitats assessorades, invertides i denegades.

Les dades mostren que totes les entitats assessorades - feminitzades, equilibrades i masculinitzades - tenen opcions reals d'accedir al finançament. Les diferències apareixen en les proporcions i en el comportament de demanda.

Les **entitats feminitzades** presenten una taxa d'inversió del 46,7% i cap denegació, fet que indica que, un cop entren al procés d'assessorament, tenen una trajectòria positiva cap a la inversió. Tot i això, el seu percentatge d'accés és inferior al d'altres grups, cosa que pot suggerir més prudència a l'hora de sol·licitar finançament, menys cultura financera incorporada o projectes menys orientats inicialment a la inversió.

Les **entitats equilibrades** són les que es converteixen en una taxa d'inversió més alta (68,75%), la qual cosa podria reflectir estructures organitzatives més madures, una distribució de responsabilitats més diversa o una millor capacitat de mobilitzar equips mixtos en processos econòmics. Només un cas (6,25%) ha estat denegat.

Les **entitats masculinitzades** mostren una taxa d'inversió del 60%, tot i que només cinc entitats han estat assessorades. Aquesta dada pot indicar que, quan entren al procés, hi arriben amb projectes més definits o amb major seguretat financera, però també que tenen menys tendència a demanar assessorament o suport inicial. La manca de denegacions confirma que els projectes que presenten tenen una viabilitat insuficient per superar el procés de valoració.

Finalment, el grup de "**sense dades**" presenta percentatges molt més baixos d'inversió i una proporció de denegacions més elevada, fet que fa difícil establir perfils sense informació completa però reforça la necessitat de millorar la sistematització de dades.

En conjunt, les dades apunten a dues dinàmiques rellevants:

1. Les entitats masculinitzades demanen menys suport i arriben a Seira amb projectes més avançats.
2. Les entitats feminitzades accedeixen al finançament, però amb menor freqüència, la qual cosa pot evidenciar barreres internes o menor predisposició inicial a demanar capital extern.

Anàlisi dels assessoraments i inversions dutes a terme entre 2022 i 2024

Les diferències es fan més evidents quan s'analitza la dimensió econòmica de les inversions i el percentatge de finançament assumit per Seira (Taula 2).

Les **entitats feminitzades** presenten la inversió mitjana més elevada (262.595,67 €) i també reben la major aportació relativa de Seira (68,33% del total de la inversió). Aquest patró és especialment rellevant perquè indica que els projectes liderats majoritàriament per dones no només són ambiciosos en magnitud, sinó que també reben una confiança significativa per part de Seira. Aquesta dada qüestiona prejudicis sobre la capacitat financera de les organitzacions feminitzades i suggereix que, quan decideixen portar un projecte a inversió, ho fan amb models robustos i ben estructurats. També pot reflectir que tenen menys accés a altres fonts de finançament i recorren amb més intensitat a Seira per completar les operacions.

Les **equilibrades** presenten una inversió mitjana de 195.000 € i una aportació de Seira del 47,65%. La seva menor dependència relativa del finançament de Seira pot indicar una major

diversificació de fonts o una cultura organitzativa amb més bagatge econòmic. Tot i això, són el grup que accedeix més a la inversió, reforçant la idea de solidesa i capacitat tècnica en les fases inicials del procés.

Les **masculinitzades** tenen la inversió mitjana més baixa del grup (113.246,75 €), però reben un suport proporcionalment alt de Seira (63,65%). Aquest resultat podria estar vinculat al tipus de projectes que presenten o a una menor capacitat de captar finançament extern malgrat l'alta seguretat amb què accedeixen al procés. També pot suggerir que demanen menys assessorament previ i presenten operacions de menor escala, però dependents igualment de recolzament institucional.

El grup **sense dades** presenta una inversió mitjana anòmala (903.795,50 €), probablement corresponent a casos puntuals de gran dimensió, cosa que fa difícil comparar-lo amb la resta.

	Assessorades		Invertides		Denegades	
	n	%	n	%	n	%
Feminitzades	15	100%	7	46,67%	0	0,00%
Equilibrades	16	100%	11	68,75%	1	6,25%
Masculinitzades	5	100%	3	60,00%	0	0,00%
Sense dades	91	100%	13	14,29%	4	4,40%

Taula 2. Relació d'entitats assessorades, invertides i denegades segons composició de gènere societària.

Lideratge en el procés d'assessorament amb Seira

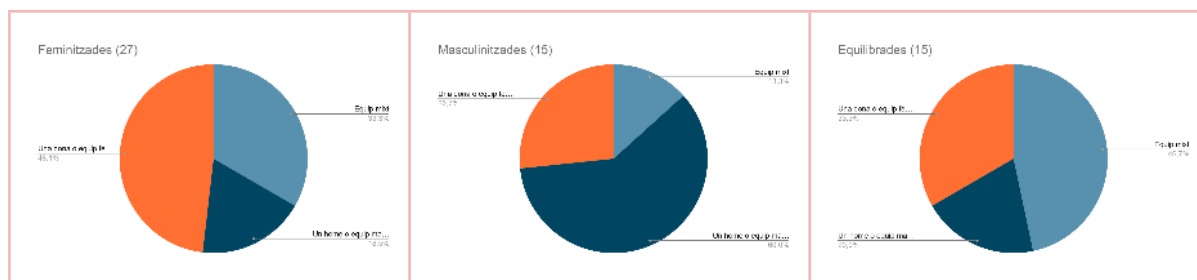
L'anàlisi de qui assumeix el lideratge en la relació amb Seira (tant en assessorament com en inversió) ofereix informació rellevant per entendre les dinàmiques internes de governança i la distribució dels rols financers dins les organitzacions. S'han comparat tres tipologies d'entitats (Taula 3): feminitzades, equilibrades i masculinitzades, segons qui encapçala el contacte amb la Fundació (dona/equip feminitzat, home/equip masculinitzat o equip mixt).

A les entitats **feminitzades**, gairebé la meitat dels processos de relació amb Seira són liderats per dones o equips feminitzats. Un terç recau en equips mixtos, i menys d'una

cinquena part en homes. Aquest patró és coherent amb la composició d'aquestes entitats: en entorns feminitzats, els rols de gestió econòmica i de relació institucional no estan masculinitzats, sinó distribuïts de manera més oberta o liderats per dones.

En les entitats **equilibrades**, gairebé la meitat de les relacions amb Seira estan liderades per equips mixtos. Una tercera part per dones i un 20% per homes. El fet que el lideratge recaigui principalment en equips mixtos indica una cultura organitzativa on la responsabilitat de la relació amb agents financers és compartida i menys jeràrquica.

En les entitats **masculinitzades**, la majoria clara del lideratge de la relació amb Seira recau en homes. Aquest patró correspon de manera clara amb la composició interna: en entitats masculinitzades, els espais de relació financera continuen sent un domini masculí, reproduint patrons històrics de segregació funcional. Tot i això, el 26,7% de lideratge femení mostra que fins i tot en entorns masculinitzats hi ha espais de penetració i reconeixement de les dones en rols estratègics o de gestió econòmica.



Taula 2. Gràfics de composició de gènere dels equips o persones de les entitats que han liderat la relació amb Seira.

Dimensió sociocultural

Aquesta dimensió analitza els valors, imaginaris i creences que influeixen en la manera com s'entén el lideratge econòmic, la solvència i el risc dins dels processos de finançament i assessorament de la Fundació Seira.

A diferència dels factors estructurals i relatius a la relació directa amb les entitats, aquesta dimensió aborda allò no sempre explícit ni mesurable, però que té una incidència profunda en les percepcions, les decisions i la configuració de rols.

Imaginaris sobre la competència financera

Les dades qualitatives de les entrevistes i de la sessió del grup motor indiquen que, tant dins de Seira com en el teixit cooperatiu, persisteix un imaginari que associa les competències financeres a la masculinitat. S'associa, de manera més o menys conscient, la solvència econòmica i la capacitat de gestió amb atributs com la seguretat, la racionalitat o el domini tècnic, que tradicionalment s'han vinculat als rols masculins.

Aquesta percepció influeix en com les persones - i especialment les dones - interpreten el seu propi rol dins de les cooperatives o davant de les entitats financeres:

- Algunes dones entrevistades manifesten que no es veuen prou expertes per liderar la part econòmica del projecte, malgrat tenir experiència o coneixement suficient.
- Altres expressen que prefereixen delegar aquestes funcions als seus companys homes per evitar "equivocar-se" o "no saber respondre tècnicament" durant l'assessorament.

Aquest fenomen - també documentat en altres contextos de finançament ètic i social (Stefani i Vacca, 2013; Thébaud, 2014) - no és un reflex d'una manca de capacitat, sinó d'un biaix cultural i d'autoconfiança, reforçat per un context financer que continua codificat amb un llenguatge masculinitzat.

Expectatives i estereotips de gènere

Els resultats de l'enquesta i les entrevistes mostren que les dones tendeixen a percebre més obstacles estructurals i culturals en l'accés al finançament que els homes, sovint expressats en forma de dubtes o inseguretats. Aquestes dificultats no es deuen únicament als requisits formals, sinó a la manera com els projectes es presenten i s'expliquen.

Per exemple, diverses dones entrevistades es consideraven més prudentes a l'hora de justificar els imports o preveure riscos d'una inversió, mentre que els seus companys homes solien explicar-ho amb més seguretat i convenciment, malgrat presentar la mateixa informació.

Aquest patró coincideix amb el que la literatura defineix com a "bretxa de confiança de gènere" (Thébaud, 2014): una diferència en la manera de comunicar capacitats, no en les capacitats mateixes.

L'equip tècnic i el patronat de Seira van reconèixer aquest fenomen durant la sessió participativa, reflexionant sobre com aquestes actituds poden condicionar les percepcions

internes de solvència o risc, i com la institució pot actuar per neutralitzar aquests biaixos perceptius.

Concepcions del risc i la solvència

Un altre aspecte clau és la manera com es conceptualitza el risc dins dels processos interns de valoració de Seira.

Tot i que el risc s'avalua des d'una perspectiva social i cooperativa, el llenguatge i els indicadors emprats continuen responent a models financers tradicionals, que donen més pes a les garanties materials i menys al capital social o comunitari.

Durant la sessió del grup motor, es va reflexionar sobre la possibilitat de redefinir la noció de "capacitat de retorn" per incorporar-hi elements qualitius, com ara:

- L'impacte social del projecte en termes d'equitat i sostenibilitat.
- La capacitat col·lectiva de gestió i resiliència de les entitats.

Aquesta relectura del risc permetria posar en valor models econòmics feminitzats o comunitaris, que sovint queden infravalorats en els sistemes tradicionals d'avaluació.

Cultura organitzativa i discurs institucional

La diagnosi ha evidenciat que la Fundació Seira compta amb una cultura institucional coherent amb els valors de l'ESS, centrada en la transparència, la confiança i la proximitat.

Tot i això, la perspectiva feminista i/o de gènere no apareix de manera explícita en el seu propòsit o missió.

En termes de comunicació, la Fundació projecta una imatge neutra i inclusiva, però no necessàriament transformadora: els missatges i materials de difusió no reflecteixen la diversitat de perfils presents a l'entitat ni la presència femenina en espais de lideratge econòmic o enxarxament.

El grup motor va coincidir a identificar - en aquesta dimensió - una oportunitat estratègica: fer més visible la contribució de les dones al cooperativisme i a la gestió financera, i reforçar el discurs sobre el feminisme com a principi de justícia i eficiència social, més que com un mer criteri d'equilibri numèric.

Síntesi de la dimensió cultural i de creences

1. **Imaginari masculinitzat de la competència financera i bretxa de confiança de gènere**
 - En les entitats i cooperatives de la mostra es percep que les competències financeres requereixen atributs associats tradicionalment a la masculinitat (seguretat, rigor, risc)
 - Tot i la presència equilibrada de dones a l'equip tècnic de la Fundació Seira, el llenguatge i els símbols associats al finançament continuen reproduint codis tradicionals.

2. **Estereotips de risc i solvència**
 - Els criteris tècnics de valoració del risc i la solvència poden reflectir, sense voler-ho, una sobrevaloració de la seguretat econòmica tradicional en detriment de la innovació social o comunitària.

3. **Oportunitat de canvi cultural**
 - La Fundació compta amb valors i pràctiques que faciliten la incorporació d'una mirada feminista estructural.
 - Cal fer explícita aquesta aposta, tant en el discurs com en les eines de gestió, per consolidar una cultura financera més equitativa i transformadora.

Dimensió estructural

Aquesta dimensió aborda els factors institucionals, organitzatius i procedimentals que poden incidir en la igualtat d'accés al finançament ofert per la Fundació Seira. Inclou tant la configuració interna de l'entitat (composició i polítiques de governança) com els criteris tècnics i els processos de valoració de sol·licituds de finançament.

Composició i estructura institucional

L'anàlisi de la composició dels òrgans de decisió i gestió de la Fundació Seira mostra una presència desigual de dones segons l'àmbit:

- L'equip tècnic de la Fundació Seira presenta una composició de gènere equilibrada (40% de dones i 60% d'homes), estant la direcció ocupada per un home.
- Al Patronat, la composició de gènere també està equilibrada (40% de dones i 60% d'homes) i la presidència correspon a una dona.
- A la comissió delegada d'inversions, en canvi, la presència de dones és sensiblement menor (33%).

Malgrat que es considera que la participació de les dones és equilibrada, aquesta és del 40% o inferior en els tres àmbits analitzats. Aquesta infrarepresentació de les dones no és resultat d'una discriminació formal per part de l'entitat, sinó d'un **efecte d'especialització de gènere** dins de les trajectòries professionals i de representació. Tot i així, és important tenir en compte aquest element, ja que aquesta configuració pot influir tant en la imatge com en els possibles biaixos dels serveis de la Fundació.

Polítiques i marc d'actuació

La Fundació Seira no disposa actualment d'un pla intern d'igualtat de gènere, ni tampoc de mecanismes sistemàtics per incorporar aquesta perspectiva en les seves polítiques internes o d'inversió.

Tot i això, la seva acció s'emmarca en els valors de l'economia social i solidària (ESS), que reconeixen la igualtat i la participació com a principis fonamentals. Aquesta base ideològica proporciona un terreny propici per incorporar una perspectiva feminista estructural, sempre que es tradueixi en instruments i indicadors concrets.

L'absència d'aquesta mirada, actualment, explícita té efectes pràctics:

- No es recopilen de manera sistemàtica dades desagregades per sexe/gènere de les entitats assessorades o finançades.
- Els criteris de selecció i els models de valoració de risc no contemplen elements que permetin identificar desigualtats estructurals de gènere ni compensar-les.
- No existeixen indicadors interns de seguiment de bretxa de gènere en l'accés a les eines de finançament.

Criteris tècnics i procedimentals

Els criteris actuals de valoració tècnica de Seira se centren en tres eixos principals:

1. Viabilitat econòmica i capacitat de retorn
2. Consolidació del model cooperatiu
3. Impacte social del projecte

Tot i que aquests criteris són coherents amb la missió de la Fundació, la seva aplicació pot tenir efectes desiguals segons el perfil de les entitats. Per exemple, la viabilitat econòmica pot ser difícil de demostrar per a entitats feminitzades o d'àmbits feminitzats - sovint precaritzats, com el sector de les cures a les persones -, que sovint no compten amb històrics financers estables, però sí amb trajectòries comunitàries molt rellevants.

Aquest punt va ser objecte de debat durant la sessió del grup motor, on es va posar sobre la taula la possibilitat de revisar la ponderació dels criteris no escrits que actualment serveixen de brúixola, i valorar actius no estrictament econòmics.

També es va reflexionar sobre la taula la possibilitat d'introduir mecanismes de compensació o finançament adaptat a cooperatives feminitzades, com fons específics per a sectors feminitzats⁵.

⁵ En el període d'elaboració de la diagnosi, per exemple, la Fundació Seira estava valorant la col·laboració amb *Calala Fondo de Mujeres*.

Síntesi de la dimensió estructural

Els principals resultats de l'anàlisi d'aquesta dimensió són:

- Seira té una estructura institucional coherent amb els valors cooperatius, però encara no ha integrat formalment la perspectiva de gènere en els seus processos interns i de decisió.
- Els òrgans de govern, si bé tendeixen a una composició equilibrada de gènere, presenten una infrarepresentació de les dones que poden influir indirectament en la percepció de la Fundació o en la reproducció de biaixos inconscients de gènere.
- Cal revisar els criteris tècnics perquè incorporin la perspectiva de gènere i pensar en productes específics per a sectors feminitzats.

Dimensió relacional

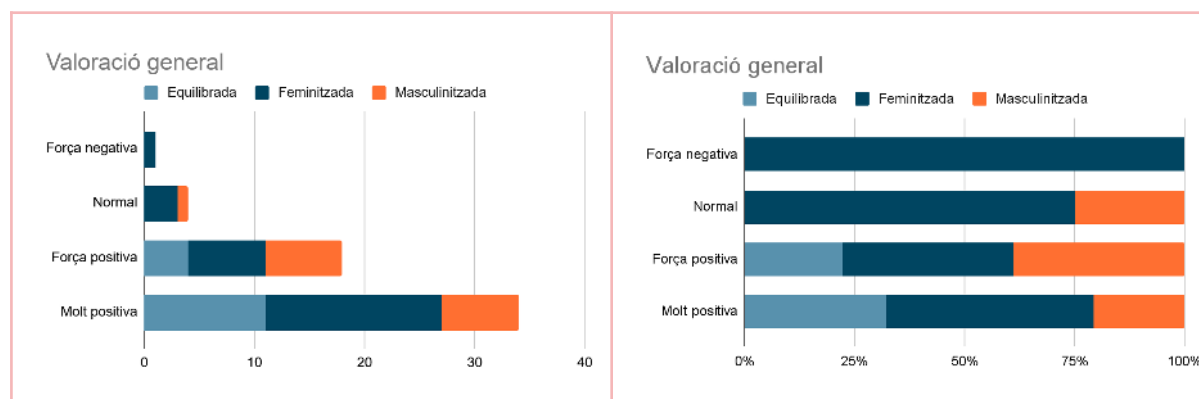
Aquesta dimensió presenta els resultats de com es configuren les dinàmiques de relació i interacció entre la Fundació Seira i les entitats cooperatives que reben assessorament o finançament.

L'objectiu és identificar elements que promouen la confiança, la inclusió i la corresponsabilitat, així com possibles dinàmiques de poder, rols de gènere o biaixos comunicatius que poden influir en l'experiència de les persones sol·licitants.

La relació d'assessorament: proximitat i confiança

Les dades de l'enquesta mostren una valoració molt positiva de l'experiència amb Seira: la majoria de les entitats (més del 80%) qualifiquen l'assessorament rebut com a proper, clar i comprensible, destacant especialment la predisposició de l'equip tècnic a escoltar i adaptar-se a les necessitats de cada projecte.

Aquesta percepció es repeteix de manera transversal en totes les tipologies de cooperatives (feminitzades, mixtes i masculinitzades) (Taula 4).



Taula 4. Valoració global de l'acompanyament tècnic per part de Seira.

Diverses entrevistes remarquen que la relació amb Seira es percep més humana i menys jeràrquica que amb entitats financeres convencionals.

Moltes cooperatives subratllen la sensació de "ser enteses" i "poder explicar el projecte en el seu llenguatge", especialment aquelles amb models més socials o comunitaris. Aquesta proximitat genera un clima de confiança i de seguretat emocional, que esdevé un factor diferenciador respecte d'altres entitats de finançament.

Tanmateix, algunes cooperatives - sobretot les més petites i les feminitzades - indiquen que, en moments del procés, han dubtat sobre si havien entès completament els requisits tècnics o les expectatives del finançament.

Això suggereix que, tot i la bona predisposició relacional, hi pot haver diferències en l'accessibilitat del llenguatge tècnic o en el nivell d'alfabetització financera que caldria atendre de manera proactiva.

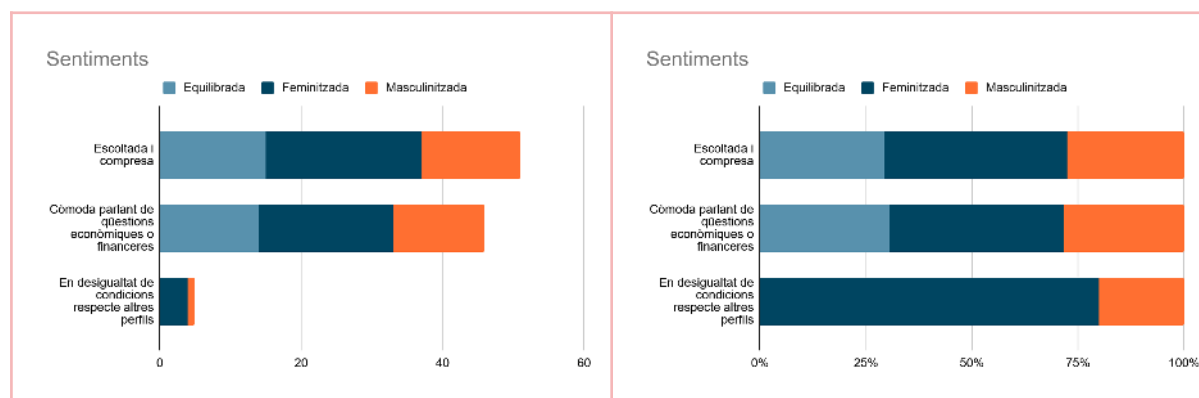
Percepció de tracte i igualtat

Pel que fa al tracte rebut, la majoria de les entitats no perceben diferències de gènere explícites en la relació amb Seira (Taula 5). Tant homes com dones descriuen l'acompanyament com a "respectuós", "horitzontal" i "acollidor".

Tot i això, algunes dones entrevistades - especialment de cooperatives joves o d'àmbits socials - expressen que van dubtar a l'hora d'expressar els seus dubtes o desconeixements financers, per por de "no sonar prou solvents".

Aquesta autocensura és un indicatiu d'un biaix de confiança interna més que no pas institucional, però és rellevant per comprendre com els imaginaris de competència financera poden influir en la interacció.

El mateix equip tècnic de Seira va reconèixer, durant la sessió del grup motor, que cal fer visible i naturalitzar la diversitat d'experiències i coneixements financers, evitant supòsits implícits sobre qui "ha d'entendre" o "sap parlar de diners".



Taula 5. Percepció d'igualtat i benestar en l'acompanyament tècnic per part de Seira.

Accessibilitat i proximitat amb els col·lectius menys representats

Diverses reflexions del grup motor van apuntar a una distància percebuda amb dones migrades o entitats d'origen cultural divers, que sovint desconeixen la Fundació Seira o no s'hi senten prou properes.

Això suggereix un repte comunicatiu i de presència territorial: cal repensar com s'articula la difusió dels serveis i com es construeix la confiança amb sectors que no formen part del nucli històric del cooperativisme català.

En aquest sentit, el grup va proposar enfortir col·laboracions amb entitats com Calala Fondo de Mujeres (amb qui ja s'han iniciat converses) o MigrESS, així com presència en espais de trobada més diversos.

Síntesi de la dimensió relacional

Els principals resultats en aquesta dimensió apunten a:

- Fort capital relacional de Seira: alta confiança, proximitat i empatia percebudes per les entitats.
- Absència de biaixos explícits en el tracte o en la comunicació, però presència de rols de gènere implícits en la representació de les cooperatives.
- Diferències en la seguretat o autopercepció de competència financera que poden influir en la participació activa de dones durant l'assessorament.
- Necessitat de diversificar la comunicació i presència de Seira per arribar a col·lectius menys connectats, especialment dones migrades o d'entitats de cures i serveis socials.
- Oportunitat per visibilitzar referents femenins dins l'àmbit financer i cooperatiu, tant internament com externament.

4. Barreres detectades i palanques de canvi identificades

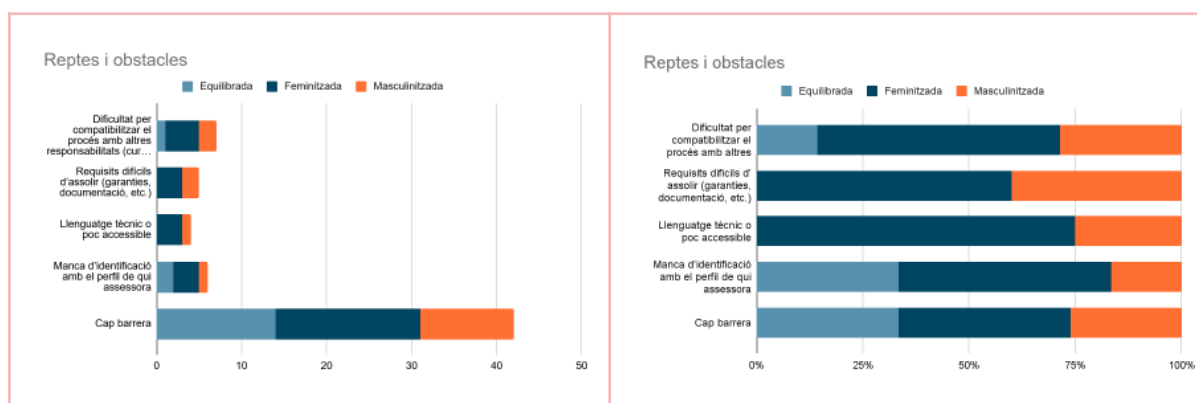
Barreres detectades

L'anàlisi realitzada durant la fase de diagnosi ha permès identificar un conjunt de barreres estructurals, relacionals i culturals que poden afectar l'equitat de gènere en l'accés al finançament ofert per la Fundació Seira.

La majoria de les entitats - independentment de la seva composició de gènere - no declaren haver trobat barreres durant el procés de sol·licitud de finançament amb Seira.

Tot i això, entre les respostes que sí identifiquen obstacles, apareixen quatre tipus principals:

- Dificultat per compatibilitzar el procés amb altres responsabilitats (cura, feina, etc.): Present en proporcions similars entre entitats equilibrades i masculinitzades, però lleugerament més alta en les feminitzades.
- Requisits difícils d'assolir (garanties, documentació, etc.): Afecta especialment les feminitzades i, en menor mesura, les masculinitzades; inexistent entre les equilibrades.
- Llenguatge tècnic o poc accessible: Apareix en proporció reduïda però concentrada en entitats feminitzades, la qual cosa indica certa distància amb la terminologia financera.
- Manca d'identificació amb el perfil de qui assessora: Apunta a una dificultat relacional o de confiança, present sobretot en entitats feminitzades-.



Taula 6. Percepció de barreres i obstacles en l'acompanyament tècnic per part de Seira.

Aquestes barreres no operen de manera aïllada, sinó interrelacionada, reforçant-se mútuament i generant efectes acumulatius sobre la participació de dones i entitats feminitzades.

Àmbit	Descripció	Efecte
Sociocultural	Persistència d'imaginari masculins associats a la solvència, la racionalitat i el lideratge econòmic.	Autolimitació de dones en espais de decisió o d'interlocució financera.
	Concepció del risc basada en criteris tradicionals de seguretat econòmica.	Infravaloració de capital social, cures i impacte comunitari.
	Manca d'un discurs explícit sobre feminisme o equitat de gènere dins de la cultura institucional.	Invisibilitat de la igualtat com a eix estratègic de la Fundació.
Estructural	Absència d'un marc formal d'igualtat o d'indicadors de gènere.	Invisibilització de diferències i dificultat per fer-ne seguiment.
	Composició equilibrada dels òrgans de govern, però amb tendència a la infrarepresentació femenina (i encara menor presència de dones a la comissió d'inversions).	Reproducció de rols tradicionals de gènere en àmbits de decisió econòmica.
	Criteris tècnics centrats en solvència i retorn econòmic.	Penalització de models feminitzats o comunitaris amb menys històric financer.
Relacionals	Predomini d'homes en la interlocució tècnica dins les cooperatives.	Invisibilització de perfils femenins o mixtos en la relació amb Seira.
	Diferències d'alfabetització financera i de seguretat en el discurs.	Limitació en la participació activa de dones en la presa de decisions.

Àmbit	Descripció	Efecte
	Escassa presència de referents femenins en assessorament o comunicació.	Perpetuació de rols simbòlics masculinitzats de la competència.

Taula 7. Resum de barreres i obstacles en l'acompanyament tècnic per part de Seira, i el seu efecte en la perpetuació de les desigualtats de gènere.

Palanques de canvi identificades

Malgrat les barreres, la diagnosi constata que Seira disposa de capital relacional, valors i estructura organitzativa que constitueixen actius estratègics per al canvi.

Aquestes palanques es poden agrupar en quatre eixos d'oportunitat:

Àmbit	Palanques existents	Potencial transformador
Estructural	Cultura organitzativa orientada a la inclusió i a la transformació social.	Facilita l'assimilació d'un enfocament d'igualtat sense resistències internes.
	Reconeixement intern de la necessitat d'incorporar la mirada feminista i de gènere	Punt de partida per consolidar un discurs transformador i no simbòlic.
	Disposició a revisar el llenguatge i els canals de comunicació per fer-los més inclusius.	Millora de la visibilitat de referents femenins i diversitat dins del cooperativisme.
	Complicitat amb actors de l'ESS i entitats feministes (Calala, MigrESS, FCTC, etc.).	Possibilitat d'aprenentatge mutu i accions conjuntes de capaciació i visibilització.
Relacionals	Alta valoració de la relació de confiança i escolta activa per part de les entitats.	Base sòlida per promoure acompanyaments més personalitzats i sensibles al gènere.
	Capacitat tècnica i flexibilitat dels equips per adaptar processos.	Possibilitat d'incorporar nous criteris i indicadors amb agilitat.

Taula 8. Resum de palanques de canvi en l'acompanyament tècnic per part de Seira, i el seu efecte en la perpetuació de les desigualtats de gènere.

Conclusions

Les dades analitzades mostren que les desigualtats de gènere en l'accés al finançament sovint es manifesten a través de barreres invisibles, com la càrrega de cures o la complexitat del llenguatge financer, que afecten especialment les dones i els equips feminitzats.

Tot i això, el model d'acompanyament de Seira contribueix a mitigar aquests obstacles, promovent l'aprenentatge, l'autonomia financera i una relació basada en la proximitat i la comunicació transparent. Per una banda, la capacitat d'identificació amb les persones assessores emergeix com a factor clau per generar confiança i equitat; i per altra, el fet que la majoria d'entitats no hagi percebut barreres durant el procés reforça la idea que Seira ha consolidat un entorn inclusiu i accessible.

Alhora, el sentiment de competència i seguretat expressat per les organitzacions apunta a un empoderament tant econòmic com simbòlic, que cal continuar reforçant, especialment entre aquells perfils menys habituats a models de relació horitzontals o a la gestió financera.

De la lectura integrada de barreres i palanques emergeixen tres reptes centrals i tres oportunitats estratègiques per a la Fundació Seira:

Reptes centrals

1. **Formalitzar la perspectiva de gènere** dins dels seus marcs de gestió i decisió, per passar d'un enfocament implícit a un compromís estructurat i mesurable.
2. **Revisar els criteris tècnics i de risc** per garantir que no penalitzen models econòmics o organitzatius feminitzats.
3. **Ampliar la diversitat dels espais de representació i interlocució**, tant dins dels òrgans de govern com en la relació amb les entitats.

Oportunitats estratègiques

1. **Construir un discurs institucional feminista i cooperatiu**, que reforci el valor transformador del finançament social.
2. **Desenvolupar aliances** amb actors feministes i de l'ESS per a la formació, visibilització i captació de noves entitats.
3. **Implementar un sistema d'indicadors de gènere**, com a eina de seguiment i aprenentatge organitzatiu.

5. Resum de les reflexions del grup de treball de la Fundació Seira

Les reflexions de la comissió delegada d'inversions, el patronat i l'equip tècnic, recollides en la sessió de treball participativa van permetre connectar l'anàlisi amb la mirada institucional i estratègica de la Fundació Seira.

Aquest espai de treball va servir per validar els resultats de la fase de diagnosi, contrastar percepcions i generar propostes inicials per a la transformació organitzativa i operativa de Seira.

Les aportacions s'han estructurat al voltant de quatre grans eixos: criteris tècnics, processos d'assessorament i avaluació, comunicació i relacions externes, i cultura organitzativa i feminista.

Criteris tècnics i d'avaluació

Els membres del grup motor van coincidir en la necessitat de revisar els criteris tècnics actuals de valoració de projectes, especialment aquells vinculats a la "capacitat de retorn" i la "viabilitat econòmica", des d'una mirada més àmplia i inclusiva.

Es va plantejar que la Fundació pot exercir un rol actiu tot posant en valor el capital social, la intercooperació i les pràctiques comunitàries com a factors de seguretat col·lectiva. Aquest plantejament connecta directament amb una de les palanques identificades a la diagnosi: la capacitat de Seira per flexibilitzar els seus instruments sense perdre rigor i solvència.

A més, es va valorar positivament la possibilitat d'explorar productes o línies específiques de finançament per a sectors o projectes feminitzats, o bé condicions adaptades per a entitats amb menys trajectòria financera formal. La idea de no crear criteris d'exclusió, sinó d'inclusió positiva, va ser compartida de manera unànime.

Processos d'assessorament i acompanyament

L'equip tècnic va reconèixer que l'assessorament és un dels punts forts de Seira i una de les seves principals palanques de canvi, però també un espai on poden aparèixer biaixos subtils o dinàmiques de poder.

Es van identificar algunes àrees de millora:

- **Promoure la participació de més d'una persona per entitat** en les reunions d'assessorament, per donar espai a diferents perfils i veus.
- **Reforçar la visibilitat de dones referents** en rols d'acompanyament financer o assessorament extern, contribuint així a modificar els imaginaris de competència tècnica.
- **Explorar formacions internes sobre perspectiva de gènere** per a l'equip tècnic i la comissió d'inversions, per incorporar eines pràctiques de detecció i gestió de biaixos.
- També es va apuntar la importància de **fer més explícit el rol de Seira com a servei d'assessorament** - no només de finançament - per reforçar la funció pedagògica i d'acompanyament en la presa de decisions econòmiques.

Comunicació i relació amb l'ecosistema

Un altre dels punts destacats va ser la necessitat de millorar la visibilitat de Seira i ampliar-ne l'abast, especialment entre col·lectius i territoris menys representats, com dones migrades, joves o entitats de cures i serveis socials.

Es van proposar accions concretes com:

- **Participar en espais d'intercooperació feminista i de diversitat**, com la Fira MigrESS o altres xarxes locals.
- **Promoure formacions o activitats conjuntes amb entitats com Calala, Barcelona Activa o la FCTC**, per apropar el finançament social a nous perfils.
- **Revisar el llenguatge i la comunicació visual** de la Fundació per assegurar que reflecteix la diversitat i els valors de gènere.

Aquestes reflexions s'alineen amb la barrera cultural detectada a la diagnosi: la invisibilitat simbòlica de les dones en el discurs institucional. Fer visible la pluralitat i la diversitat és, doncs, una palanques estratègica per ampliar la base d'accés al finançament.

Cultura organitzativa i posicionament feminista

Finalment, el grup motor va expressar un consens clar sobre la necessitat de **fer explícit el compromís feminista de la Fundació**, no només des d'un enfocament d'equitat de gènere, sinó com a **posició política i transformadora**.

Aquesta afirmació sintetitza una idea clau: no es tracta únicament d'incrementar la presència de dones, sinó de **transformar les lògiques, valors i referents** amb què es pensa i es practica el finançament social.

Síntesi

Els principals punts de consens institucional són:

1. **Revisar els criteris tècnics i d'avaluació** per incorporar-hi la perspectiva de gènere.
2. **Reforçar la dimensió pedagògica i d'acompanyament** del servei d'assessorament financer.
3. **Fer visible el compromís feminista de la Fundació**, tant en el discurs com en la pràctica.
4. **Establir aliances estratègiques amb entitats feministes i de l'ESS** per promoure la igualtat.
5. **Impulsar un sistema d'indicadors de gènere** que permeti fer seguiment de l'evolució d'aquestes mesures.

6. Recomanacions

Els resultats de la present diagnosi han posat de manifest que la Fundació Seira ha consolidat un model d'assessorament financer proper, pedagògic i molt ben valorat, especialment per part de les entitats feminitzades i equilibrades. Aquest model contribueix no només a facilitar l'accés al finançament des d'una perspectiva de gènere, sinó també a generar un impacte simbòlic d'empoderament i autonomia financera en les entitats liderades per dones. Tanmateix, s'identifiquen àrees de millora vinculades a la sistematització interna, la professionalització del coneixement adquirit, la personalització de l'acompanyament i la integració formal de la perspectiva de gènere en tots els processos.

A partir dels resultats de la diagnosi es proposen les següents línies estratègiques de treball:

- 1. Reforçar la recollida i explotació de dades segregades per gènere, tant internes com de sector:** com s'ha evidenciat a la diagnosi, la manca de dades desagregades és un dels principals obstacles per avaluar l'equitat de gènere en l'accés al finançament. Es proposa implementar un sistema estable i obligatori de recollida i anàlisi de dades sobre composició de les entitats, rols de lideratge, persones que intervenen en el procés i resultats obtinguts. Aquest registre ha de permetre analitzar patrons anuals, detectar desigualtats i ajustar estratègies. Aquest sistema també ha de servir per alimentar informes públics i generar transparència i rendició de comptes.
- 2. Adoptar definicions i criteris estandarditzats:** amb la finalitat de millorar la comparabilitat i reforçar la coherència interna, és necessari establir definicions estandarditzades sobre què entenem per entitats feminitzades, equilibrades i masculinitzades, així com criteris d'avaluació del risc i la viabilitat dels projectes amb perspectiva de gènere. Disposar d'aquests criteris també permetrà garantir que les decisions d'inversió i assessorament s'ajusten al propòsit i valors de Seira i que s'eviten biaixos involuntaris.
- 3. Sistematitzar el model d'acompanyament com a element estratègic de Seira:** El model d'assessorament de Seira - basat en la proximitat, la pedagogia, la transparència, l'ús de llenguatge accessible i l'absència de paternalisme - constitueix un dels seus principals elements diferencials. La diagnosi mostra que aquest model contribueix a reduir barreres invisibles i a reforçar la sensació de capacitat financera.

Per tal que aquest model no depengui de persones concretes i pugui ser transmès en futures ampliacions o relleus de l'equip, es recomana sistematitzar-lo mitjançant guies, documents, protocols i espais interns de reflexió.

- 4. Desenvolupar productes i serveis adaptats a sectors feminitzats:** Les dades de la diagnosi, així com estudis en àmbits internacionals, mostren que les entitats feminitzades impulsen projectes de gran magnitud i tenen trajectòries d'èxit quan accedeixen al finançament, però també presenten més prudència i inseguretats inicials a l'hora de sol·licitar-lo. Per altra banda, sectors com les cures, l'educació, la salut comunitària o l'atenció a les persones - fortament feminitzats i infrafinançats - tenen necessitats específiques. Es recomana que Seira desenvolupi productes financers i no financers (acompanyament, xarxa, mentoratge...) específicament orientats a aquests sectors, que tinguin en compte els seus marges econòmics baixos, els ritmes condicionats per tasques de cura, i el valor social i relacional del seu impacte.
- 5. Enfortir la formació financera de l'ESS amb perspectiva de gènere:** la present diagnosi, així com la literatura analitzada apunten que la manca de formació i confiança financera és una de les barreres més rellevants, sobretot entre les dones. Es recomana que Seira contribueixi a desenvolupar - en solitari o amb aliances (dispositius de desenvolupament econòmic, la Federació de Cooperatives, universitats, escoles d'ESS, administracions, etc) - programes formatius accessibles, que facin el llenguatge financer més entenedor i pràctic, reforcin l'autonomia i la confiança i contribueixin a democratitzar el coneixement financer dins l'ESS. També es recomana integrar aquesta pedagogia en la comunicació pública de Seira, per fer visibles les finances com una eina útil i comprensible per a tothom.
- 6. Personalitzar l'acompanyament segons la composició de gènere l'entitat:** Les diferències identificades en la diagnosi mostren que les entitats no viuen el procés de la mateixa manera. Per aquest motiu, cal adaptar l'acompanyament a les necessitats específiques:
 - a. Amb entitats feminitzades,** reforçar l'empoderament financer, generar seguretat en la sol·licitud de capital i treballar especialment la legitimació econòmica i l'accés a múltiples fonts de finançament.
 - b. Amb entitats equilibrades,** facilitar espais de treball col·lectiu que reforcin la qualitat del procés.
 - c. Amb entitats masculinitzades,** facilitar espais d'assessorament inicial més estructurats, clarificar expectatives, reforçar la humilitat metodològica i combatre el biaix segons el qual l'assessorament és un lloc on "convèncer" en comptes d'un espai per rebre suport.

- 7. Desplegar un Pla d'Igualtat intern i mecanismes de reflexivitat en la seva activitat:** per continuar alineant la pràctica interna amb la seva missió, seria recomanable que Seira desenvolupés un Pla d'Igualtat intern que integri objectius, mesures i protocols de gènere, així com mecanismes de detecció de dinàmiques desiguals que es puguin donar durant els assessoraments.

- 8. Impulsar aliances estratègiques per ampliar l'impacte:** En línia amb el que Seira ja està iniciant, es proposa millorar la coordinació amb altres agents de l'ecosistema cooperatiu o de les finances ètiques per facilitar la creació de productes per a sectors feminitzats, complementar l'oferta de garanties, ampliar la formació financera i millorar la difusió dels serveis de Seira.

- 9. Desenvolupar indicadors i sistemes de seguiment:** Finalment, es recomana desenvolupar un quadre d'indicadors d'impacte que integri variables de gènere, composició, tipus de lideratge, barreres percebudes, qualitat del procés i evolució de les inversions. Aquest sistema ha de permetre monitorar l'impacte real de Seira i millorar la rendició de comptes.

7. Bibliografia

Aristei, D., & Gallo, M. (2022). Assessing gender gaps in financial knowledge and self-confidence: Evidence from international data. *Finance Research Letters*, 46, 102200. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2021.102200>

Aristei, D., & Gallo, M. (2016). Does gender matter for firms' access to credit? Evidence from international data. *Finance Research Letters*, 18, 67–75. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2016.04.002>

Bose, U., Filomeni, S., & Tabacco, E. (2025). Does Soft Information Mitigate Gender Bias in Corporate Lending? *Journal of Business Ethics*, 198, 437–466. <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05789-7>

Cozarencu, A., & Szafarz, A. (2018). Gender Biases in Bank Lending: Lessons from Microcredit in France. *Journal of Business Ethics*, 147, 631–650. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2948-y>

De Andrés, P., Gimeno, R., & Mateos de Cabo, R. (2019). *The gender gap in bank credit access* (Documentos de Trabajo N. 1945). Banco de España. <https://ssrn.com/abstract=3510121>

Duflo, E. (2012). *Women empowerment and economic development*. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1051–1079. <https://doi.org/10.1257/jel.50.4.1051>

European Investment Bank. (2025). *Debt financing for gender equality in the European Union: Mapping study*. EIB.

European Investment Fund. (2023). Pavlova, E., & Gvetadze, S. *Female access to finance: A survey of literature* (EIF Working Paper 2022/87). European Investment Fund. <https://www.eif.org>

Facundo Vericat, G. (2024). *ResistènciESS: Polítiques locals de suport a organitzacions feministes i d'economia social i solidària* (Col·lecció Eines, Sèrie Feminismes i Igualtat, No. 4). Diputació de Barcelona.

Hewa-Wellalage, N., Boubaker, S., Hunjra, A. I., & Verhoeven, P. (2022). The gender gap in access to finance: Evidence from the COVID-19 pandemic. *Finance Research Letters*, 46, 102329. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2021.102329>

Kelly, S., & Mirpourian, M. (2021). *Algorithmic Bias, Financial Inclusion, and Gender: A primer on opening up new credit to women in emerging economies*. Women's World Banking.

Ongena, S., & Popov, A. (2015). *Gender bias and credit access* (Working Paper Series No. 1822). European Central Bank. <https://doi.org/10.2866/875691>

Pavlova, E., & Gvetadze, S. (2023). *Female access to finance: A survey of literature* (EIF Working Paper 2022/87). European Investment Fund.

REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria. (2021). *Las mujeres en la ESS: Perfil de competencias y necesidades de formación para incrementar y visibilizar su liderazgo*. REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria.

Singh, S., & Dash, B. M. (2021). Gender discrimination in accessing finance by women-owned businesses: A review. *Journal of International Women's Studies*, 22(9), 381-399. <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol22/iss9/25>

UNEP FI y ONU Mujeres. (2024). *Avanzando la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres: Guía para el Establecimiento de Metas en los Bancos*. UNEP FI y ONU Mujeres.

Thébaud, S. (2014). *Business as plan B: Institutional foundations of gender inequality in entrepreneurship across 24 industrialized countries*. *Administrative Science Quarterly*, 60(4), 671-711. <https://doi.org/10.1177/0001839215591627>

Pla de Transversalització de Gènere

Març 2026

seira
IMPULS COOPERATIU

Aquest pla ha estat elaborat a finals del 2025 i principis del 2026, per part de l'equip tècnic de la Fundació Seira.

Ha comptat amb el suport extern de la consultora Esberla SCCL.

Índex

Índex	2
Introducció	3
Pla de Transversalització de Gènere	5
Propòsit	5
Línies estratègiques	5
Pla d'accions	6
Aplicació, seguiment i avaluació del pla	8
Implementació	8
Governança	8
Indicadors de seguiment, procés i impacte	9
Seguiment periòdic	10
Avaluació i actualització del pla	10

Introducció

La Fundació Seira treballa des de fa més de quinze anys per facilitar l'accés al finançament de les cooperatives i altres entitats de l'economia social i solidària, amb l'objectiu d'enfortir el teixit cooperatiu i contribuir a la consolidació d'un model econòmic democràtic, arrelat al territori i orientat al bé comú. En aquest marc, la Fundació entén el finançament no només com un instrument econòmic, sinó també com una eina de transformació social capaç de reduir desigualtats i generar oportunitats per a projectes col·lectius.

Amb aquesta mirada, durant l'any 2025 el Patronat de la Fundació Seira va impulsar una diagnosi específica per analitzar els condicionants de gènere en l'accés al finançament dels projectes que s'acompanyen des de la Fundació. L'objectiu d'aquest estudi ha estat revisar les pràctiques i resultats dels assessoraments i inversions de la Fundació per identificar possibles biaixos o barreres de gènere - tant explícites com implícites - i establir les bases per avançar cap a una incorporació transversal de la perspectiva de gènere a la Fundació i la seva activitat.

Els resultats de la diagnosi posen de manifest, en primer lloc, que l'accés al finançament continua condicionat per factors socioculturals, estructurals i relacionals que afecten de manera diferent dones i homes. Diversos estudis internacionals mostren que les dones sovint troben més dificultats per accedir al crèdit o a la inversió, i quan hi accedeixen acostuma a ser en imports més baixos o en condicions menys favorables. Aquestes diferències no responen necessàriament a discriminacions directes, sinó a un conjunt de factors com ara els rols de gènere en la gestió econòmica, la menor confiança en les pròpies competències financeres o la càrrega desigual de les responsabilitats de cura.

En el cas de la Fundació Seira, la diagnosi ha identificat diversos elements rellevants. D'una banda, el model d'acompanyament de la Fundació - basat en la proximitat, la confiança i la pedagogia financera - és percebut per les entitats com un espai accessible i inclusiu que facilita la comprensió de les eines financeres i reforça l'autonomia dels projectes. D'altra banda, l'estudi també ha posat de manifest alguns reptes importants: la manca de dades sistemàtiques desagregades per gènere, la necessitat de reforçar la formació financera en determinats sectors de l'economia social i la conveniència d'incorporar de manera més explícita la perspectiva de gènere en els processos d'assessorament, en la presa de decisions i en el seguiment de l'impacte de les inversions.

A partir d'aquest treball d'anàlisi i reflexió, la Fundació Seira ha decidit impulsar un **Pla de transversalització de gènere** que permeti consolidar i sistematitzar els aprenentatges de la diagnosi, reforçar les pràctiques que ja contribueixen a reduir desigualtats i avançar cap a un model d'accés al finançament més equitatiu dins l'ecosistema cooperatiu.

Aquest Pla respon, per tant, a una doble voluntat. D'una banda, aprofundir en el compromís de la Fundació amb la justícia social i la igualtat d'oportunitats dins l'economia social i solidària. De l'altra, dotar l'organització d'un marc estratègic que permeti orientar les seves pràctiques internes, sistematitzar el model d'acompanyament propi de Seira i generar evidències sobre l'impacte de la seva activitat en l'equitat d'accés al finançament.

En aquest sentit, el Pla s'estructura al voltant de diverses línies estratègiques orientades a millorar la disponibilitat de dades, reforçar el model d'acompanyament amb perspectiva de gènere, impulsar aliances amb altres agents de l'ecosistema i garantir la coherència entre els valors que la Fundació promou externament i el seu funcionament intern.

Pla de Transversalització de Gènere

Propòsit

El propòsit del present pla és:

Contribuir a la inclusió financera al sector cooperatiu i de l'ESS, mitjançant: a) la contribució a la identificació de les desigualtats, discriminacions i biaixos de gènere, b) el reconeixement de les dones i sectors feminitzats en l'àmbit financer, i c) essent altaveu de la mirada, el debat i les reflexions que aporten la perspectiva de gènere al sector de les finances del que formem part.

Línies estratègiques

1. **Visibilitat interna:** Adoptar definicions i criteris estandarditzats, reforçar la recollida i explotació de dades segregades per gènere i desenvolupar indicadors i sistemes de seguiment.
2. **Acompanyament:** Sistematitzar el model d'acompanyament com a element estratègic de Seira i personalitzar l'acompanyament segons la composició de gènere l'entitat
3. **Aliances:** Impulsar aliances estratègiques per ampliar l'impacte del propòsit del Pla de Transversalització
4. **Coherència:** Incorporar la perspectiva de gènere al funcionament intern de la Fundació
5. **Comunicació:** Ser altaveu i bona pràctica

Pla d'accions

Línia	Objectiu	N	Accions	Descripció
Visibilitat	Fer visibles les desigualtats existents, i l'impacte de Seira mitjançant dades, criteris i indicadors	1.1	Definir criteris de gènere i categories d'anàlisi	Definir i aprovar un marc operatiu de classificació de les entitats (feminitzades, equilibrades, masculinitzades) i de lideratge de la relació amb Seira, alineat amb estàndards internacionals (p. ex. 2X Challenge).
		1.2	Incorporar variables de gènere al sistema de dades	Integrar al sistema de registre intern (enquesta de valoració i impacte, i excel intern) les variables clau de gènere: composició de l'entitat (sector, composició laboral, i societària), qui lidera la relació amb SEIRA, resultats del procés (assessorada, invertida, denegada).
		1.3	Ús de les dades de gènere en la presa de decisions, la rendició de comptes i informes públics	Integrar de manera estable i regular els indicadors de gènere desenvolupats per Seira en els principals espais i instruments de la Fundació per tal que la perspectiva de gènere esdevingui una variable clau en la presa de decisions estratègiques, en els acompanyaments i en la comunicació pública de resultats.
Acompanyament	Consolidar i transmetre el model propi de Seira	2.1	Sistematitzar el model d'acompanyament	Posar per escrit el "model Seira" (proximitat, pedagogia, transparència, no paternalisme) i integrar a la Memòria de Seira del 2025 i del 2026 que hem dut a terme l'estudi de gènere, i que tenim compromís en impulsar i consolidar l'equitat de gènere a l'entitat.
Aliances	Multiplicar impacte	3.1	Identificar aliances estratègiques clau	Mapeig i priorització d'aliances (Calala, FEBEA, FETS...)
		3.2	Consolidar aliances estructurals amb administracions, xarxes de l'ESS, feminismes i finances ètiques	Establir una aliança estable, estratègica i amb visió de llarg termini amb Calala Fondo de Mujeres. I, si s'escau, amb actors clau de l'ecosistema per co-diagnosticar, co-dissenyar respostes, coordinar recursos i amplificar l'impacte de Seira en clau d'equitat de gènere.
Coherència	Fer que el que Seira promou fora també es visqui dins	4.1.	Desenvolupar un Pla d'Igualtat intern	Dotar Seira d'un marc intern que integri: organització interna, rols, presa de decisions, prevenció de biaixos.

Línia	Objectiu	N	Accions	Descripció
		4.2	Disposar d'espais periòdics de formació, anàlisi i reflexió interna en clau de gènere	Incorporar - als espais de cures - la reflexió interna en clau de gènere, tot combinant formació, anàlisi de pràctica i reflexió col·lectiva.
Comunicació	Ser altaveu i bona pràctica, amb una comunicació coherent amb el seu propòsit i valors	5.1	Incorporar de manera explícita la perspectiva de gènere al Pla de Comunicació de Seira	Revisar i actualitzar el Pla de Comunicació de Seira per integrar-hi de manera sistemàtica la perspectiva de gènere, assegurant que aquesta no depengui de decisions puntuals sinó que formi part dels criteris estructurals de comunicació
		5.2	Construir un relat públic coherent (comunicar el pla)	Definir com Seira explica: la seva mirada feminista, el seu model d'acompanyament, els aprenentatges de la diagnosi (incorporar aquest pla al Pla de Comunicació)

Aplicació, seguiment i avaluació del pla

Implementació

El present Pla de transversalització de gènere té com a objectiu orientar i reforçar la incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de l'activitat de la Fundació. Atès el seu caràcter estratègic i no temporalitzat, la seva aplicació no es planteja com un conjunt d'actuacions puntuals, sinó com un marc de referència que ha d'informar progressivament les pràctiques, decisions i processos de l'organització.

La implementació del Pla recau principalment en l'equip tècnic, que és responsable d'incorporar les línies d'acció definides en els diferents àmbits de treball de la Fundació. Aquesta aplicació es farà de manera gradual i integrada en el funcionament ordinari de l'entitat, evitant la creació d'estructures paral·leles i prioritzant la coherència amb els valors i la cultura organitzativa.

El desplegament del Pla compta igualment amb el suport i la supervisió del Patronat, que vetllarà perquè la perspectiva de gènere es mantingui com una dimensió rellevant en la definició de les prioritats estratègiques de la Fundació.

Governança

El seguiment del Pla es durà a terme a través dels espais habituals de coordinació i governança de l'organització.

L'equip tècnic serà responsable de la seva aplicació quotidiana i de la recopilació de la informació necessària per fer-ne el seguiment. Per la seva banda, el Patronat exercirà una funció de supervisió estratègica, revisant periòdicament el grau d'avenç del Pla i valorant les orientacions futures.

Aquest esquema permet garantir que la transversalització de gènere no es limiti a una responsabilitat individual o puntual, sinó que formi part del funcionament ordinari i compartit de l'organització.

Indicadors de seguiment, procés i impacte

Per tal de facilitar el seguiment del Pla i analitzar-ne l'impacte, s'ha definit un sistema reduït d'indicadors que permet observar l'evolució de l'organització en relació amb l'equitat de gènere i, en particular, amb l'accés al finançament.

Aquest sistema combina indicadors de seguiment —orientats a observar el desplegament de les línies d'acció— amb indicadors d'impacte —orientats a analitzar possibles desigualtats en l'accés al finançament i en la relació amb la Fundació.

Tipus indicador	Codi	Nom	Descripció	Fórmula o expressió
Indicadors de seguiment	S1	Cobertura de dades de gènere	Percentatge anual d'entitats assessorades i invertides amb dades completes de composició de gènere i lideratge de la relació amb Seira.	Nº entitats amb dades completes / Nº total d'entitats assessorades i invertides
	S2	Grau de desplegament de les accions del pla	Percentatge anual d'accions del pla executades o en curs segons el calendari previst (curt / mig / llarg termini).	Nº accions executades o en curs / Nº total d'accions previstes fins aquell any
	S3	Incorporació de la perspectiva de gènere als sistemes clau	Existència i ús efectiu de criteris de gènere, guies d'assessorament, indicadors, Pla d'Igualtat intern, Pla de Comunicació amb perspectiva de gènere segons el calendari previst	Indicador qualitatiu (semàfor: no iniciat / en curs / consolidat)
Indicadors de procés	Q1	Lideratge femení o mixt en la relació amb Seira	Percentatge d'operacions (assessorament i inversió) anuals liderades per dones, equips feminitzats o mixtos.	Nº operacions liderades per dones/equips feminitzats o mixtos / total d'operacions
	Q2	Percepció de capacitat financera	Percentatge d'entitats que declaren sentir-se "plenament capacitades" o "capacitades amb alguns dubtes" després del procés d'assessorament.	Enquesta breu post-assessorament o anual
Indicadors d'impacte	I1	Accés al finançament segons composició	Taxa d'accés a inversió d'entitats feminitzades, equilibrades, masculinitzades.	Nº entitats invertides / Nº entitats assessorades (per tipus de composició)
	I2	Magnitud i suport relatiu del finançament	Comparació entre inversió mitjana i % de finançament aportat per Seira segons composició de gènere.	Inversió mitjana per composició d'entitat % aportació de Seira per projecte % aportació mitjana de Seira per composició d'entitat

Tipus indicador	Codi	Nom	Descripció	Fórmula o expressió
	13	Absència de biaixos en denegacions	Distribució de les denegacions segons composició de gènere.	Taxa de denegació per composició de l'entitat

Seguiment periòdic

El Pla serà objecte d'un seguiment periòdic a partir de la informació recollida a través dels indicadors definits.

Aquesta revisió permetrà identificar avenços, detectar possibles obstacles i orientar eventuais ajustos en la seva aplicació. El seguiment es realitzarà principalment en el marc dels espais de coordinació de l'equip tècnic i es compartirà periòdicament amb el Patronat.

Aquest procés té com a objectiu garantir que el Pla es mantingui viu i útil per a l'organització, contribuint a reforçar una mirada crítica i reflexiva sobre les pràctiques institucionals.

Avaluació i actualització del pla

El Pla podrà ser revisat i actualitzat en funció de l'evolució de l'organització, dels resultats observats i dels aprenentatges generats durant la seva aplicació.

Aquesta revisió no respon a un calendari fix, sinó que es planteja com un procés obert que permeti adaptar el Pla a nous reptes, oportunitats o canvis en el context de la Fundació.

D'aquesta manera, el Pla es concep com una eina dinàmica que acompanya l'evolució de l'organització i reforça el seu compromís amb la igualtat de gènere i la justícia social.