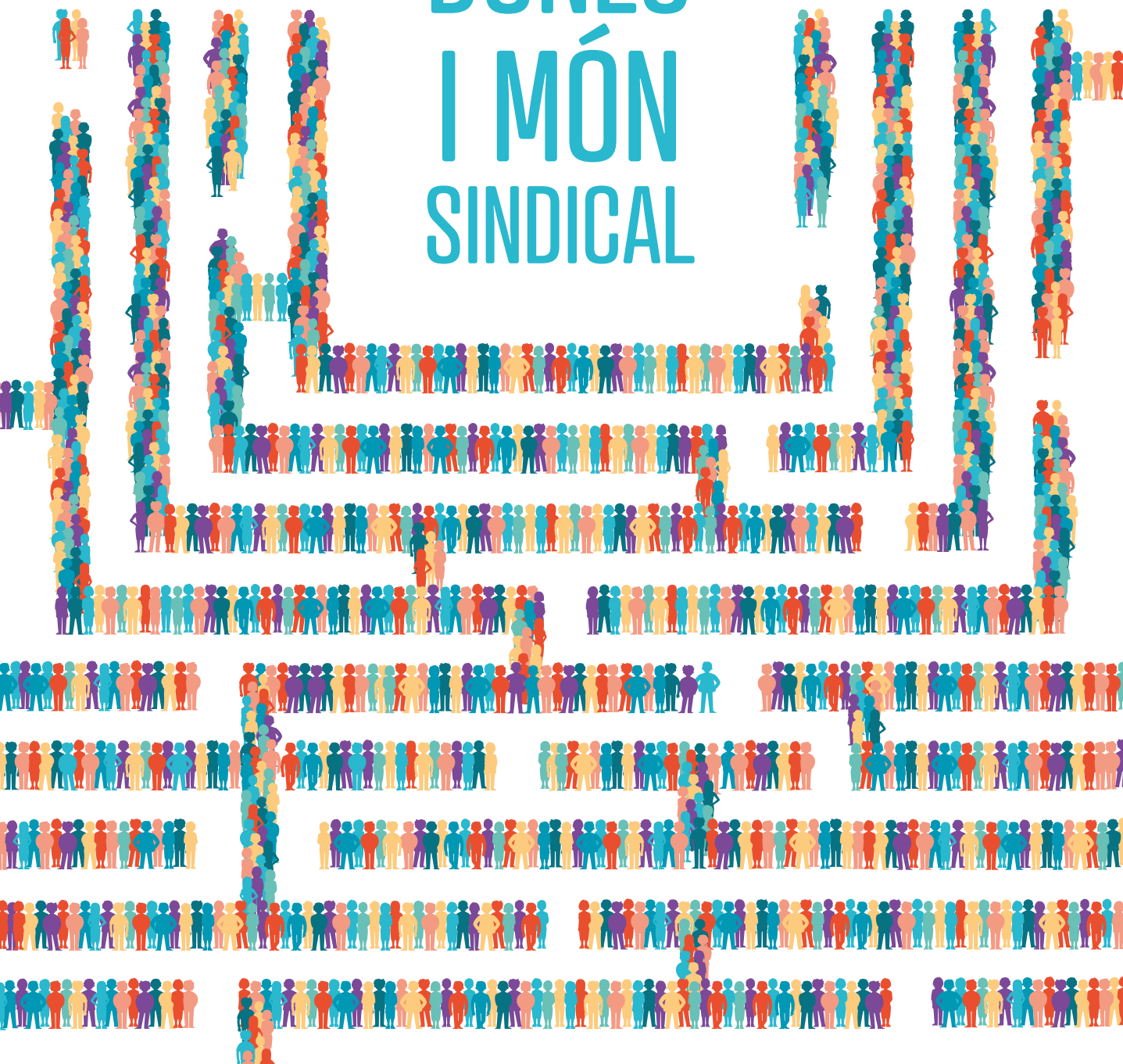




DONES  
I MÓN  
SINDICAL

# DONES I MÓN SINDICAL



# DONES I MÓN SINDICAL







# ÍNDEX

<b>1. Presentació</b> .....	<b>9</b>
<b>2. Recull terminològic</b> .....	<b>11</b>
<b>2.1. Conceptes clau</b> .....	<b>11</b>
1. Biaix de gènere	
2. Bretxa de gènere	
3. Drets reproductius	
4. Drets sexuals	
5. Gènere	
6. Gènere no binari	
7. Rol de gènere	
8. Sexe	
9. Treball domèstic i de cura ( <i>den. compl.:</i> treball reproductiu)	
10. Treball no remunerat	
11. Treball remunerat	
12. Valor social del treball	

## **2.2. Sistema polític i social .....15**

1. Androcentrisme
2. Cadena global de cures
3. Cosificació
4. Discriminació sexual
5. Divisió sexual del treball
6. Femicidi
7. Feminicidi
8. Feminització de la pobresa
9. Masclisme
10. Micromasclismes
11. Patriarcat
12. Sexisme
13. Violències masclistes

## **2.3. Ofensiva contra el sistema .....19**

1. Bones pràctiques
2. Compte satèl·lit del treball no remunerat
3. Corresponsabilitat
4. Economia feminista
5. Empoderament
6. Espais de dones
7. Feminisme
8. Interseccionalitat
9. Llenguatge no sexista
10. Paritat
11. Perspectiva de gènere
12. Secretaria de les Dones
13. Sindicat de classe i feminista
14. Sororitat
15. Sostenibilitat de la vida
16. Transversalització de gènere

## 2.4. Desigualtats i discriminacions laborals..... 24

1. Assetjament per raó de sexe
2. Assetjament psicològic a la feina
3. Assetjament sexual a la feina
4. Barrera invisible
5. Bretxa salarial
6. Desregularització de la jornada laboral
7. Discriminació directa per raó de sexe
8. Discriminació indirecta per raó de sexe
9. Doble presència
10. Polítiques resistents al gènere
11. Segregació del mercat laboral
12. Segregació horitzontal de l'ocupació
13. Segregació vertical de l'ocupació
14. Sostre de vidre
15. Terra enganxifós (*den. compl.:* terra enganxós)

## 2.5. Drets laborals i accions al món del treball..... 28

1. Acció positiva
2. Comissió d'igualtat
3. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal
4. Dret a la igualtat de remuneració (*den. compl.:* dret a igual salari per igual treball)
5. Flexibilitat pactada de la jornada laboral
6. Igualtat d'oportunitats
7. Igualtat formal (*den. compl.:* igualtat de dret)
8. Igualtat real (*den. compl.:* igualtat de fet)
9. Mesura d'igualtat a l'empresa
10. Negociació col·lectiva
11. Permís de lactància
12. Permís per cura de familiars
13. Permís per maternitat
14. Permís per paternitat
15. Pla d'igualtat a l'empresa
16. Prestació per risc durant l'embaràs i la lactància
17. Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe
18. Responsable sindical d'igualtat

## 3. Índex de paraules..... 35

## 4. Bibliografia..... 39







# 1. PRESENTACIÓ

Aquest recull terminològic, elaborat pel Servei Lingüístic amb la col·laboració de la Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI, neix del compromís de CCOO de Catalunya amb la feminització del sindicat, el qual es va contraure des de la seva fundació, el 1964, i s'ha impulsat àmpliament en els darrers congressos.

El recull aplega setanta-quatre termes organitzats en cinc grans blocs: conceptes clau, relatius al sistema polític i social, a l'ofensiva contra el sistema, a les desigualtats i a les discriminacions laborals, i als drets laborals i a les accions al món del treball. Alguns d'aquests conceptes ja van formar part del vocabulari que vam editar anteriorment i que porta per títol *Dones i món del treball*.

Tots els termes que formen part d'aquest recull han estat definits des d'una perspectiva sindical i feminista, i tenen com a objectiu facilitar la tasca de l'actiu sindical en els àmbits de la negociació col·lectiva, la formació sindical i l'acció sindical, des del punt de vista lingüístic i terminològic.

Esperem, doncs, que aquesta terminologia, que s'afegeix als altres recursos que hem elaborat i editat en relació amb aquest àmbit, us sigui de gran utilitat i us permeti fer-ne ús en el dia a dia de la vida sindical.





## 2. RECULL TERMINOLÒGIC

### 2.1. CONCEPTES CLAU

#### 1. Biaix de gènere

es sesgo de género  
en gender bias

Resultat dels diferents nivells de segregació per raó de sexe que es dona quan hi ha una decantació cap a un col·lectiu per raó del seu sexe o gènere que fa que un o l'altre estigui bé infrarepresentat o bé suprarepresentat.

#### 2. Bretxa de gènere

es brecha de género  
en gender gap

Disparitat que existeix a qualsevol àrea entre les dones i els homes quant al seu nivell de participació, l'accés als recursos, els drets, el seu poder i la seva influència, la remuneració i els guanys.

### 3. Drets reproductius

*es derechos reproductivos*  
*en reproductive rights*

Dret al reconeixement i al respecte a la capacitat de decidir lliurement i responsablement, sense discriminació, coerció o violència, si es vol tenir descendència o no. Suposa, doncs, garantir la salut reproductiva entesa com un estat general de benestar físic, emocional i social, i no de simple absència de malaltia, en tots els aspectes relacionats amb el sistema reproductiu així com amb les seves funcions i processos.

### 4. Drets sexuals

*es derechos sexuales*  
*en sexual rights*

Drets que es fonamenten en el gaudi d'una vida sexual satisfactòria i agradable en tot el cicle vital, que estigui lliure de coerció i discriminació i sigui respectuosa amb l'autonomia sexual de les persones. Aquests drets impliquen també la garantia de la salut sexual entesa com un estat de benestar físic, emocional, mental i social en relació amb la sexualitat.

### 5. Gènere

*es género*  
*en gender*

Conjunt de continguts socioculturals que s'atribueixen a les característiques biològiques d'homes i dones, i que estableixen comportaments, actituds i sentiments típicament masculins i femenins. En la nostra societat aquests comportaments estan jerarquitzats de tal manera que es dona més valor als que s'identifiquen amb allò masculí.

### 6. Gènere no binari

*es género no binario*  
*en genderqueer*

Identitats de gènere que no s'assimilen a les característiques dels gèneres binaris (masculí i femení) i que estan fora de la cisnormativitat.

## 7. Rol de gènere

es rol de género  
en gender role

Conjunt de comportaments, actituds i valors socials establerts socialment com a propis per a cada sexe, que són diversos segons les diferents cultures o col·lectius.

## 8. Sexe

es sexo  
en sex

Conjunt de característiques biològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre homes i dones. Hi ha persones amb característiques sexuals d'ambdós sexes: es tracta dels intersexuals, i formen part de la diversitat humana.

## 9. Treball domèstic i de cura

*den. compl.:* **treball reproductiu**  
es trabajo reproductivo  
en reproductive labor

Conjunt d'activitats no remunerades que els membres d'una llar dediquen a produir béns i serveis per al consum dels membres de la pròpia llar o d'una altra. Inclou les activitats tradicionalment conegudes com a treball familiar domèstic (netejar, planxar, cosir, cuinar, etc.), les activitats que es desenvolupen fora de l'espai físic de la llar (compres, gestions, etc.) i les activitats de cures directes.

## 10. Treball no remunerat

es trabajo no remunerado  
en unpaid work

Treball que no comporta remuneració directa o cap altra forma de pagament i que les estadístiques econòmiques oficials no preveuen. Inclou tant el treball domèstic i de cura com el voluntariat.

## 11. Treball remunerat

es trabajo remunerado  
en paid work

Treball pel qual es rep una remuneració, en diners o en espècie.

## 12. Valor social del treball

es valor social del trabajo  
en social value of work

Consideració social del treball que es fixa a partir de determinants polítics, socials, culturals, econòmics i religiosos propis de cada cultura i època històrica. La cura de persones sol tenir un valor social menor i, en general, està considerablement feminitzada. Aquesta infravaloració es deu al fet que és duta a terme, principalment, per dones o perquè les dones hi tenen més fàcil accés, ja sigui a causa d'estigmes socials o de desigualtats en la formació.

## 2.2. SISTEMA POLÍTIC I SOCIAL

### 1. Androcentrisme

*es* androcentrismo

*en* androcentrism

Sistema de relacions socials que considera l'home com a centre de tot i com a mesura de totes les coses. Des de l'androcentrisme, s'enfoquen els estudis, les anàlisis o la recerca només des de la perspectiva masculina i es generalitzen els resultats per a tots els individus, siguin homes o dones, amb la qual cosa es distorsionen branques de la ciència com la història, l'antropologia, la medicina o la psicologia, entre d'altres.

### 2. Cadena global de cures

*es* cadena global de cuidados

*en* global care chain

Encadenament d'enllaços personals entre famílies d'arreu del món, com a fruit de la migració i a partir del treball remunerat o no remunerat de la cura, que contribueix al sosteniment i a la reproducció de les societats. La transferència d'aquestes cures es realitza d'acord amb uns eixos de poder, entre els quals cal destacar el gènere, l'ètnia, la classe social i el lloc de procedència. Es dona, per exemple, quan dones procedents d'un determinat país migren a un altre per treballar com a cuidadores i, alhora, deixen els seus fills o filles a cura de terceres persones, que, generalment, són altres dones de la família.

### 3. Cosificació

*es* cosificación

*en* commodification of women

Ús que es fa del cos o de la imatge d'una dona pel fet de ser dona amb finalitats que no la dignifiquen com a ésser humà, i que té efectes negatius sobre la salut de dones i nenes, i sobre el seu desenvolupament social en condicions d'equitat i igualtat.

## 4. Discriminació sexual

es discriminación sexual  
en sexual discrimination

Tracte desfavorable, d'inferioritat o excloent que es dona a les dones a fi de limitar o anul·lar el gaudi o l'exercici dels seus drets fonamentals i de les seves llibertats fonamentals en igualtat a les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altre àmbit de relació social. La discriminació suposa un atac a la dignitat i la violació del principi de no discriminació.

## 5. Divisió sexual del treball

es división sexual del trabajo  
en sexual division of labor

Separació, en funció dels rols assignats socialment, entre el treball remunerat i el treball no remunerat, aquest majoritàriament femení. Fa al·lusió també a la distinció entre la vida pública (on s'ha donat més participació als homes) i la vida privada (on se situen més les dones), i, dintre de cadascun d'aquests àmbits, a l'assignació i a les funcions a homes i dones segons la divisió per gènere. Aquest sistema d'assignació comporta unes atribucions de poder i jerarquia diferents, de manera que s'atorguen diferents valors als diferents treballs realitzats pels subjectes d'una mateixa societat.

## 6. Femicidi

es femicidio  
en femicide

Assassinat de dones pel fet de ser dones comès per homes.

## 7. Feminicidi

es feminicidio  
en femicide

Conjunt de pràctiques violentes, orquestrades o consentides pels estats, que tenen com a objectiu atemptar contra la integritat, el desenvolupament, la salut, les llibertats i la vida de les dones. Aquestes pràctiques es poden donar en situacions tant de guerra com de pau i la implicació estatal en facilita la impunitat; per això es poden qualificar de crims d'estat.



## 8. Feminització de la pobresa

es feminización de la pobreza  
en feminization of poverty

Procés pel qual el fenomen social de la pobresa afecta cada cop un nombre més gran de dones, de manera que es dona una major presència de dones en el col·lectiu de persones sense recursos ni capacitats suficients per cobrir les necessitats que els permetin assolir un nivell mínim de benestar. Aquesta situació està condicionada per les identitats de gènere, que tenen relació amb la divisió sexual del treball i les condicions diferenciades de treball entre homes i dones.

## 9. Masclisme

es machismo  
en male chauvinism

Conjunt de lleis, normes, actituds i trets socioculturals de l'home la finalitat explícita o implícita dels quals és i ha estat produir, mantenir i perpetuar l'opressió i la submissió de la dona en tots els àmbits: sexual, procreador, laboral i afectiu.

## 10. Micromasclismes

es micromachismos  
en everyday male chauvinism

Pràctiques de dominació masculina en l'ordre d'allò que és imperceptible i als límits de l'evidència (*micro*) que impliquen mantenir el domini i la suposada superioritat sobre la dona objecte de la maniobra. En són exemples: reafirmar o recuperar aquest domini sobre una dona que es rebel·la pel seu lloc dins el vincle; resistir-se a l'augment del poder personal o interpersonal d'una dona amb la qual es vincula; aprofitar-se d'aquests poders o capacitats; imposar creences pròpies sobre modes de ser, i monopolitzar drets com definir el que és correcte, el protagonisme propi, etc.

## 11. Patriarcat

es patriarcado  
en patriarchy

Forma d'organització social resultat de la presa de poder històrica dels homes sobre les dones, l'agent ocasional de la qual va ser d'ordre biològic, si bé elevat a la categoria política i econòmica. Aquesta presa de poder s'executa forçosament pel sotmetiment de les dones a la maternitat, la repressió de la sexualitat femenina i l'apropiació de la seva força de treball.

## 12. Sexisme

es sexismo

en sexism

Conjunt dels mètodes emprats en el si del patriarcat per poder mantenir en situació d'inferioritat, subordinació i explotació el sexe dominat: el femení. El sexisme abasta tots els àmbits de la vida i les relacions humanes, i té múltiples formes d'expressió i punts d'incidència.

## 13. Violències masclistes

es violencias machistas

en violence against women

Violències que s'exerceixen contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat, en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïdes per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tenen com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeixen en l'àmbit públic com en el privat. Hi ha diferents maneres d'exercir les violències masclistes contra les dones (físicament, psicològicament, sexualment i econòmicament) i es poden manifestar en l'àmbit de la parella, en el familiar, en el laboral i en el social o comunitari.

## 2.3. OFENSIVA CONTRA EL SISTEMA

### 1. Bones pràctiques

es buenas prácticas  
en best practice

Conjunt de mesures de gènere que poden ser referents positius per al desenvolupament de polítiques de dones i d'igualtat de gènere.

### 2. Compte satèl·lit del treball no remunerat

es cuenta satélite del trabajo no remunerado  
en satellite account for unpaid activities

Compte complementari a la comptabilitat nacional en el qual es recull el valor de la producció no remunerada, que sol quedar exclosa de les estadístiques oficials perquè no és estrictament producció de mercat.

### 3. Corresponsabilitat

es corresponsabilidad  
en joint responsibility

Responsabilitat compartida per donar resposta a les necessitats de cura de les persones, amb la finalitat que totes tinguin els mateixos deures i drets en l'equilibri de cuidar i de ser cuidades.

### 4. Economia feminista

es economía feminista  
en feminist economy

Disciplina i pràctica destinada a qüestionar el biaix androcèntric de l'economia que s'evidencia en les representacions abstractes del món centrades en el mercat, ometent i excloent l'activitat no remunerada o sense valoració mercantil, orientada a la cura de la vida humana i realitzada majoritàriament per dones. Pretén un canvi radical que permeti construir una economia que integri i analitzi la realitat de dones i homes, tenint com a principi bàsic la satisfacció de les necessitats humanes.

## 5. Empoderament

*es empoderamiento*  
*en empowerment*

Conjunt de processos vitals definits per l'adquisició o la invenció i la interiorització de poders que permeten a cada dona i col·lectiu de dones enfrontar formes d'opressió vigents en les seves vides (exclusió, discriminació, explotació, abús, assetjament, interiorització, infidelitat, traïció, incapacitat per fer determinades coses, depressió, autodevaluació, angoixa per manca d'oportunitats, mitjans, recursos o béns, dificultats de salut, por extrema, etc.).

## 6. Espais de dones

*es espacios de mujeres*  
*en women's spaces*

Espais on es pensen i es defineixen les fites, els objectius i el tipus d'acció que cal per aconseguir canviar la situació de desavantatge i discriminació de les dones, que són creats a partir de la suma de desitjos compartits i que esdevenen àmbits de relació i de circulació d'autoritat femenina.

## 7. Feminisme

*es feminismo*  
*en feminism*

Moviment social i polític iniciat el segle XVIII que suposa la presa de consciència de les dones, com a grup o col·lectiu, de la situació de desigualtat i discriminació de què han estat i són objecte per part dels homes en el si del patriarcat i sota les diverses formes històriques de model de producció i relació social, la qual cosa les mou a l'acció per a l'alliberament del seu sexe amb totes les transformacions de la societat que siguin necessàries per aconseguir una societat sense divisió sexual dels treballs, la llibertat i el dret al propi cos.

## 8. Interseccionalitat

es interseccionalidad  
en intersectionality

Eina analítica que té com a objectiu revelar les identitats variades de les persones i exposar els diferents tipus de discriminació i desavantatge que es donen com a conseqüència de la combinació d'identitats, abordant les formes en què el racisme, el patriarcat, l'opressió de classe i altres sistemes de discriminació creen desigualtats que estructurin les posicions relatives de les dones. Així mateix, pren en consideració els contextos històrics, socials i polítics, i reconeix experiències individuals úniques que resulten de la conjunció de diferents tipus d'identitat.

## 9. Llenguatge no sexista

es lenguaje no sexista  
en gender-inclusive language

Llenguatge que evita el biaix cap a un sexe o gènere social determinat. El llenguatge no sexista generalment neix de la confusió entre el gènere gramatical i el sexe de les persones, i comprèn una sèrie de disciplines que investiguen els efectes del sexisme i l'androcentrisme en el llenguatge. El llenguatge no sexista es contraposa als usos androcèntrics del llenguatge, que són els que tendeixen a invisibilitzar o amagar la presència o l'actuació de les dones.

## 10. Paritat

es paridad  
en parity

Presència i participació equilibrada de dones i homes en posicions de poder i de presa de decisions de totes les esferes de la vida (polítiques, econòmiques i socials). El grau de paritat de les institucions polítiques i econòmiques es considera un indicador de la qualitat democràtica dels països.

## 11. Perspectiva de gènere

*es perspectiva de género*  
*en gender perspective*

Consideració de les diferències entre homes i dones en un àmbit o una activitat determinats, amb l'objectiu de reflexionar-hi per trobar línies d'acció que permetin resoldre les desigualtats. Amb la incorporació de la perspectiva de gènere es vetlla per fer que les preocupacions i les experiències de les dones, així com dels homes, siguin un element integrant de l'elaboració, l'aplicació, la supervisió i l'avaluació de les polítiques i els programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, per tal que les dones i els homes se'n beneficiïn de manera igual i s'impedeixi la perpetuació de la desigualtat. L'objectiu final és aconseguir la igualtat substantiva entre els gèneres.

## 12. Secretaria de les Dones

*es Secretaría de las Mujeres*  
*en Secretary of Women*

Nom que CCOO de Catalunya ha escollit per anomenar l'organització de dones del seu intern, que té com a objectius potenciar la reflexió de gènere, proposar polítiques transversals per fer front a la discriminació de les dones a la feina i al conjunt dels espais de relacions socials, i garantir la relació i l'intercanvi amb els feminismes. Aquestes secretaries, implantades al conjunt de l'organització territorial i sectorial, han anat evolucionant al llarg dels anys i, actualment, formen part dels màxims òrgans de direcció.

## 13. Sindicat de classe i feminista

*es sindicato de clase y feminista*  
*en working class and feminist trade union*

Associació i organització de treballadors i treballadores que tenen com a objectiu defensar els seus drets i interessos laborals i socials, tot reconeixent i donant resposta, entre d'altres, a les desigualtats de classe i de gènere.

## 14. Sororitat

es sororidad  
en sisterhood

Experiència ètica, política i pràctica de les dones que condueix a la recerca de relacions positives i a l'aliança existencial i política, cos a cos, subjectivitat a subjectivitat amb altres dones, per contribuir amb accions específiques a l'eliminació social de totes les formes d'opressió i al suport mutu per aconseguir el poder genèric de totes i l'empoderament vital de cada dona.

## 15. Sostenibilitat de la vida

es sostenibilidad de la vida  
en sustainability of life

Procés pel qual s'estableix una relació harmònica en termes humans, socials i ecològics entre humanitat i natura, i entre humans i humanes que comporta el desenvolupament de condicions i estàndards de vida acceptables per a tota la població. És impossible parlar de sostenibilitat si no va acompanyada d'equitat.

## 16. Transversalització de gènere

es transversalización de género  
en gender mainstreaming

Incorporació de la perspectiva de gènere a totes les polítiques i accions, per tal de tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes, tenint en compte els diferents components socials i culturals que defineixen el gènere.

## 2.4. DESIGUALTATS I DISCRIMINACIONS LABORALS

### 1. Assetjament per raó de sexe

*es acoso por razón de sexo*

*en harassment on the basis of sex*

Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes.

### 2. Assetjament psicològic a la feina

*es acoso moral en el trabajo*

*es acoso psicológico en el trabajo*

*en workplace mobbing*

Conducta del qui sotmet una persona, en el marc de qualsevol relació laboral, a actes hostils i humiliants de manera reiterada i que pot provocar en la persona afectada problemes físics, psicològics, morals i professionals.

### 3. Assetjament sexual a la feina

*es acoso sexual en el trabajo*

*en workplace sexual harassment*

Conducta verbal, no verbal o física, de naturalesa sexual, que s'exerceix en el marc de qualsevol relació laboral amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

### 4. Barrera invisible

*es barrera invisible*

*en invisible barrier*

Actitud resultant de les expectatives, les normes i els valors tradicionals que impedeixen la capacitat de la dona per als processos de presa de decisions i/o per a la seva plena participació en la societat.



## 5. Bretxa salarial

es brecha salarial  
en gender pay gap

Diferència entre el salari mitjà dels homes i el de les dones. Es té en compte per avaluar les desigualtats de gènere en els ingressos.

## 6. Desregularització de la jornada laboral

es desregularización de la jornada laboral  
en deregulation of working hours

Procés pel qual les polítiques empresarials s'orienten a la plena disponibilitat dels temps de les persones treballadores tant pel que fa a la seva quantitat com a la seva distribució. El treball a temps parcial, les hores complementàries, les prolongacions de jornada, els canvis d'horari (dies, hores d'inici i finalització de la jornada, etc.) o els contractes d'avui per a demà, entre d'altres, formen part d'aquestes pràctiques, que han estat reforçades per les darreres reformes laborals.

## 7. Discriminació directa per raó de sexe

es discriminación directa por razón de sexo  
en direct discrimination on the basis of sex

Situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

## 8. Discriminació indirecta per raó de sexe

es discriminación indirecta por razón de sexo  
en indirect discrimination on the basis of sex

Situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es pugui justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

## 9. Doble presència

*es doble presencia  
en double burden*

Presència d'una mateixa persona (dona, habitualment) al lloc de treball en el qual realitza la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball domèstic i de cura. Comporta l'augment de les càrregues de treball així com la dificultat de respondre a les demandes del treball assalariat i del treball domèstic familiar quan apareixen de manera simultània.

## 10. Polítiques resistents al gènere

*es políticas resistentes al género  
en gender blind policies*

Polítiques aplicades al conjunt dels àmbits de relació social que no són sensibles a les discriminacions per raó de sexe i que, per tant, no hi donen resposta. Contràriament, les polítiques sensibles al gènere estan orientades a detectar les discriminacions de sexe i de gènere, i a donar-hi resposta específica, tot incorporant mesures d'acció positiva.

## 11. Segregació del mercat laboral

*es segregación del mercado laboral  
en segregation of the labour market*

Concentració de dones i d'homes en tipus i nivells diferents d'activitat i d'ocupació, on les dones es veuen confinades a una gamma més estreta d'ocupacions que els homes (segregació horitzontal) i a llocs de treball inferiors (segregació vertical).

## 12. Segregació horitzontal de l'ocupació

*es segregación horizontal del empleo  
en horizontal occupational segregation*

Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Es palesa en la predominança de les dones cap als sectors tradicionalment feminitzats i en la dificultat de les dones per accedir a càrrecs generalment entesos com a masculins. Es dona el cas que els llocs de treball feminitzats tenen una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.

### 13. Segregació vertical de l'ocupació

es segregación vertical del empleo  
en vertical occupational segregation

Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Es produeix quan les dones es concentren majoritàriament en llocs de treball amb nivells menors de responsabilitat i palesa les dificultats que tenen les dones per poder desenvolupar-se professionalment.

### 14. Sostre de vidre

es techo de vidrio  
en glass ceiling

Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o una organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals i dels estereotips de rols de gènere.

### 15. Terra enganxifós

den. compl.: **terra enganxós**  
es suelo pegajoso  
en sticky floor

Barrera invisible que es basa en les tasques i càrregues que culturalment s'associen a les dones i que impedeixen el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions que els homes. Les obligacions que s'imposen a les dones des de l'àmbit domèstic, a fi que restin en aquest espai, creen a les dones nombroses dificultats per desenganxar-se d'aquest terra enganxifós que les atrapa.

## 2.5. DRETS LABORALS I ACCIONS AL MÓN DEL TREBALL

### 1. Acció positiva

es acción positiva  
en positive action

Mesura temporal especial que té la finalitat d'accelerar la igualtat de fet entre homes i dones. No es considera un acte de discriminació.

### 2. Comissió d'igualtat

es comisión de igualdad  
en equal opportunity commission

Comissió paritària integrada per la direcció de l'empresa i la representació sindical que es crea a fi d'impulsar mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes i fer el seguiment del respecte a la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral.

### 3. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

es conciliación de la vida laboral, familiar y personal  
en reconciliation of work, family and private life

Possibilitat d'una persona de compatibilitzar l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

### 4. Dret a la igualtat de remuneració

*den. compl.:* **dret a igual salari per igual treball**  
es derecho a la igualdad de remuneración  
en right to equal pay for work of equal value

Dret que tenen homes i dones a rebre una mateixa remuneració per un treball d'igual valor. Homes i dones han de rebre un salari igual no només per un treball igual o similar, sinó també quan desenvolupen un treball completament diferent, que requereix capacitats o qualificacions diferents, o que es desenvolupa en condicions diferents, però que, d'acord amb criteris objectius, és d'igual valor. La igualtat de remuneració és un dret humà reconegut per a tots els homes i totes les dones.

## 5. Flexibilitat pactada de la jornada laboral

es flexibilidad pactada de la jornada laboral  
en flexitime

Pràctiques de distribució no lineal de la jornada laboral (flexibilitat en els horaris d'entrades i de sortides, períodes o dies de jornades compactades, etc.) que tenen com a objectiu respondre a les necessitats de les persones treballadores i també a les de la producció. Per tal de garantir la universalitat i per aconseguir que es compleixi la doble finalitat, aquestes pràctiques han de ser pactades i se'ls ha de fer un seguiment a través dels convenis col·lectius sectorials i d'empresa, dels acords d'empresa o de la negociació dels calendaris laborals anuals.

## 6. Igualtat d'oportunitats

es igualdad de oportunidades  
en equal opportunities

Condicció per la qual homes i dones tenen les mateixes garanties de participació plena en totes les esferes. És un concepte bàsic per a l'aplicació de la transversalització de gènere, ja que busca beneficiar de manera igual dones i homes, perquè puguin desenvolupar plenament les seves capacitats i millorar les relacions, tant entre ells com amb l'entorn. La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'ha d'integrar i observar en la interpretació i l'aplicació de les normes jurídiques.

## 7. Igualtat formal

*den. compl.:* **igualtat de dret**  
es igualdad formal  
en formal equality

Condicció de ser dones i homes iguals en la legislació. Es dona quan normes i lleis estableixen drets iguals per a les dones i els homes.

## 8. Igualtat real

*den. compl.:* igualtat de fet

*es* igualdad real

*en* real equality

Condicció de ser dones i homes iguals d'acord amb els fets esdevinguts, i no pas amb el dret aplicable. Es dona quan es produeix un canvi en els costums i les estructures de desigualtat que hi ha entre dones i homes que possibilita la igualtat efectiva.

## 9. Mesura d'igualtat a l'empresa

*es* medida de igualdad en la empresa

*en* measure of gender equality at the workplace

Mesura dirigida a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes i que afecta els aspectes següents: accés a l'ocupació, categories i classificació professionals, promoció, retribucions, jornada de treball, formació, llenguatge no sexista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i salut laboral. Qualsevol d'aquestes mesures ha de ser negociada i acordada amb la representació legal dels treballadors i treballadores, d'acord amb l'obligació de totes les empreses de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, establerta en la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

## 10. Negociació col·lectiva

*es* negociación colectiva

*en* collective bargaining

Activitat dels representants dels treballadors i treballadores i l'empresariat que té com a objectiu l'establiment de convenis, pactes o acords col·lectius per aconseguir millorar les condicions de treball i de vida de les persones treballadores. La negociació col·lectiva és una manifestació particular del diàleg social, i està considerada un dret fonamental bàsic integrant de la llibertat sindical.

## 11. Permís de lactància

es permiso de lactancia  
en breastfeeding leave

Permís que té qualssevol dels progenitors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal de mitja hora, amb la mateixa finalitat. Poden gaudir d'aquest permís indistintament la mare o el pare, si tots dos treballen.

## 12. Permís per cura de familiars

es permiso para cuidado de familiares  
en family care leave

Permís, retribuït o no, per absentar-se del lloc de treball per tenir cura d'un familiar, més enllà de la cura de criatures, en situació de malaltia o dependència temporal o permanent. La norma, que pot ser millorada amb la negociació col·lectiva, estableix que és fins al segon grau de consanguinitat.

## 13. Permís per maternitat

es permiso por maternidad  
en maternity leave

Permís retribuït d'absència del lloc de treball en cas de part, adopció, tutela o acolliment que pot gaudir qualssevol dels progenitors. En cas de part, les primeres sis setmanes han de ser gaudides per la dona que ha parit.

## 14. Permís per paternitat

es permiso por paternidad  
en paternity leave

Permís retribuït d'absència del lloc de treball en cas de part, adopció, tutela o acolliment, que gaudeix el progenitor que no ha gaudit del permís per maternitat.

## 15. Pla d'igualtat a l'empresa

es plan de igualdad en la empresa  
en gender equality plan at the workplace

Conjunt ordenat de mesures —adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació que detecta les desigualtats entre dones i homes— que tenen com a objectiu assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat a assolir, i les estratègies i les pràctiques que cal adoptar per a la seva consecució. Així mateix, estableixen un sistema eficaç de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Segons la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses amb més de dos-cents cinquanta treballadors tenen l'obligació de negociar el pla d'igualtat.

## 16. Prestació per risc durant l'embaràs i la lactància

es prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia  
en benefit in case of particular risks during pregnancy or breastfeeding

Prestació de seguretat social que rep una dona embarassada o lactant (fins als nou mesos després del part) en aquelles situacions en què a la feina existeix un risc per a la seva salut o la salut de la seva descendència, i no és possible controlar aquest risc ni efectuar un canvi de lloc de treball.

## 17. Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe

es protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo  
en protocol of action on sexual harassment and on account of sex

Instrument negociat entre la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores que engloba un conjunt de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.



## 18. Responsable sindical d'igualtat

es responsable sindical de igualdad  
en trade union equality officer

Delegat o delegada sindical, ja sigui electe o a l'empara de la Llei orgànica de llibertat sindical, encarregat de vetllar per la igualtat de tracte i d'oportunitats en el marc de la negociació col·lectiva en una empresa. Les funcions del responsable sindical d'igualtat són les següents: col·laborar amb el professional d'igualtat de dones i homes de l'empresa, si existeix, per promoure-hi la igualtat d'oportunitats (o, si no n'hi ha, directament amb Recursos Humans); assessorar el conjunt de la representació sindical, l'empresa i les persones que treballen al centre de treball en matèria d'igualtat; integrar sistemàticament la perspectiva de gènere a totes les àrees i els nivells d'intervenció sindical, d'organització del treball i de negociació col·lectiva, i vetllar pel compliment efectiu de les lleis d'igualtat i de les lleis contra les violències masclistes en l'àmbit de l'empresa.



# 3. ÍNDEX DE PARAULES

Acció positiva .....	28
Androcentrisme .....	15
Assetjament per raó de sexe .....	24
Assetjament psicològic a la feina .....	24
Assetjament sexual a la feina .....	24
Barrera invisible .....	24
Biaix de gènere .....	11
Bones pràctiques .....	19
Bretxa de gènere .....	11
Bretxa salarial .....	25
Cadena global de cures .....	15
Comissió d'igualtat .....	28
Compte satèl·lit del treball no remunerat .....	19
Conciliació de la vida laboral, familiar i personal .....	28
Corresponsabilitat .....	19
Cosificació .....	15
Desregularització de la jornada laboral .....	25
Discriminació directa per raó de sexe .....	25

Discriminació indirecta per raó de sexe .....	<b>25</b>
Discriminació sexual .....	<b>16</b>
Divisió sexual del treball .....	<b>16</b>
Doble presència .....	<b>26</b>
Dret a la igualtat de remuneració ( <i>den. compl.:</i> dret a igual salari per igual treball) .....	<b>28</b>
Drets reproductius .....	<b>12</b>
Drets sexuals .....	<b>12</b>
Economia feminista .....	<b>19</b>
Empoderament .....	<b>20</b>
Espais de dones .....	<b>20</b>
Femicidi .....	<b>16</b>
Feminicidi .....	<b>16</b>
Feminisme .....	<b>20</b>
Feminització de la pobresa .....	<b>17</b>
Flexibilitat pactada de la jornada laboral .....	<b>29</b>
Gènere .....	<b>12</b>
Gènere no binari .....	<b>12</b>
Igualtat d'oportunitats .....	<b>29</b>
Igualtat formal ( <i>den. compl.:</i> igualtat de dret) .....	<b>29</b>
Igualtat real ( <i>den. compl.:</i> igualtat de fet) .....	<b>30</b>
Interseccionalitat .....	<b>21</b>
Llenguatge no sexista .....	<b>21</b>
Masclisme .....	<b>17</b>
Mesura d'igualtat a l'empresa .....	<b>30</b>
Micromasclismes .....	<b>17</b>
Negociació col·lectiva .....	<b>30</b>
Paritat .....	<b>21</b>
Patriarcat .....	<b>17</b>
Permís de lactància .....	<b>31</b>
Permís per cura de familiars .....	<b>31</b>
Permís per maternitat .....	<b>31</b>
Permís per paternitat .....	<b>31</b>
Perspectiva de gènere .....	<b>22</b>
Pla d'igualtat a l'empresa .....	<b>32</b>
Polítiques resistents al gènere .....	<b>26</b>
Prestació per risc durant l'embaràs i la lactància .....	<b>32</b>

Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe .....	<b>32</b>
Responsable sindical d'igualtat .....	<b>33</b>
Rol de gènere .....	<b>13</b>
Secretaria de les Dones .....	<b>22</b>
Segregació del mercat laboral .....	<b>26</b>
Segregació horitzontal de l'ocupació .....	<b>26</b>
Segregació vertical de l'ocupació .....	<b>27</b>
Sexe .....	<b>13</b>
Sexisme .....	<b>18</b>
Sindicat de classe i feminista .....	<b>22</b>
Sororitat .....	<b>23</b>
Sostenibilitat de la vida .....	<b>23</b>
Sostre de vidre .....	<b>27</b>
Terra enganxifós ( <i>den. compl.: terra enganxós</i> ) .....	<b>27</b>
Transversalització de gènere .....	<b>23</b>
Treball domèstic i de cura ( <i>den. compl.: treball reproductiu</i> ) .....	<b>13</b>
Treball no remunerat .....	<b>13</b>
Treball remunerat .....	<b>14</b>
Valor social del treball .....	<b>14</b>
Violències masclistes .....	<b>18</b>



## 4. BIBLIOGRAFIA

**ATENCIO, G. (2011).** “Feminicidio-femicidio: un paradigma para el análisis de la violencia de género” [article en línia]. Feminicidio.net. [Data de consulta: 27 d’octubre del 2018]. <[https://feminicidio.net/sites/default/files/seccion\\_feminicidio\\_paper\\_02.pdf](https://feminicidio.net/sites/default/files/seccion_feminicidio_paper_02.pdf)>

**CARBALLAL SÁNCHEZ, M. (2010).** “Definición de *empoderamiento* según Marcela Lagarde” [article en línia]. Empoderar a las mujeres. [Data de consulta: 11 d’octubre del 2018]. <<http://empoderarmujeres.blogspot.com/2008/12/empoderamiento-segn-marcela-lagarde.html>>

**CARRASCO, C. (ed.) (2014).** *Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política*. Madrid: La Oveja Roja.

**COMISSIÓ D’IGUALTAT I TEMPS DE TREBALL DEL CONSELL DE RELACIONS LABORALS (2014).** Protocol per a la prevenció i abordatge de l’assetjament sexual i per raó de sexe a l’empresa [publicació en línia]. Generalitat de Catalunya, Departament d’Empresa i Ocupació. [Data de consulta: 20 de setembre del 2018]. <[http://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_recursos/publicacions/protocol\\_asetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa\\_DEF.pdf](http://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/protocol_asetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa_DEF.pdf)>

**DE LA FUENTE, M. (dir.) (2017).** *La pobreza amb perspectiva de gènere: conceptes, indicadors i situació a Catalunya*. Barcelona: CCOO de Catalunya / Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

**DIRECCIÓ GENERAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN EL TREBALL (2008).** *Recull de termes: dones i treball*. Barcelona: Departament de Treball.

**FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO (2018).** *Glosario para entender mejor la diversidad* [publicació en línia]. CCOO. [Data de consulta: 25 de juliol del 2018].  
<<http://www.iuf.org/w/sites/default/files/DiccionarioDiversidad%20%28Servicios%29.pdf>>

**HOCHSCHILD, A. R. (2000).** “Global Care Chains and Emotional Surplus Value”. A: HUTTON, W.; GIDDENS, A. (ed.) *On The Edge: Living with Global Capitalism*. Londres: Jonathan Cape.

**LAGARDE Y DE LOS RÍOS, M. (2006).** “Pacto entre mujeres: sororidad” [ponència]. A: *Pacto de género* (2006: Madrid) [en línia]. Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres. [Data de consulta: 2 d'octubre del 2018].  
<[http://pmayobre.webs.uvigo.es/textos/marcela\\_lagarde\\_y\\_de\\_los\\_rios/sororidad.pdf](http://pmayobre.webs.uvigo.es/textos/marcela_lagarde_y_de_los_rios/sororidad.pdf)>

**LLEI 5/2008**, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

**OBSERVATORI PELS DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS (2017).** “Drets SIR” [article en línia]. Associació de Drets Sexuals i Reproductius. [Data de consulta: 17 de setembre del 2018].  
<<http://drets-sexuals-i-reproductius.lassociacio.org/>>

**ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL.** “¿Qué es la negociación colectiva?” (2018) [article en línia]. OIT. [Data de consulta: 20 de setembre del 2018].  
<[https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS\\_347814/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS_347814/lang--es/index.htm)>

**PÉREZ OROZCO, A. (2014).** *Subversión feminista de la economía: aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de sueños.

**RODRÍGUEZ ZEPEDA, J. (2006).** *Un marco teórico para la discriminación*. Mèxic: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

**SAU, V. (1981).** *Diccionario ideológico feminista* (vol. I). Barcelona: Icaria.

**SAU, V. (2001).** *Diccionario ideológico feminista* (vol. II). Barcelona: Icaria.

**SERVEI LINGÜÍSTIC DE CCOO DE CATALUNYA (2017).** *Dones i món del treball*. Barcelona: CCOO de Catalunya (amb la col·laboració del Cercaterm i de la Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI).

**SYMINGTON, A. (2004).** “Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica” [article en línia]. AWID. [Data de consulta: 3 d'octubre del 2018].  
<[http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21639/1/2\\_awid\\_interseccionalidad.pdf](http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21639/1/2_awid_interseccionalidad.pdf)>









Poseu-vos en contacte amb nosaltres i plantegeu-nos qualsevol suggeriment, col·laboració, petició o consulta: al Servei Lingüístic estem a la vostra disposició i us atendrem amb molt de gust.

**Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya: una eina de tots. Feu-lo servir!**

### **Servei central**

Via Laietana, 16, 5a planta  
08003 Barcelona  
Tel.: 93 481 29 20  
sl@ccoo.cat

### **Comarques gironines**

C. Miquel Blay, 1, 5a planta  
17001 Girona  
Tel.: 972 21 73 03  
sl-girona@ccoo.cat

### **Terres de Lleida**

C. Enric Granados, 5  
25006 Lleida  
Tel.: 973 26 36 66  
sl-lleida@ccoo.cat

Av. República d'Argentina, s/n  
17800 Olot  
Tel.: 972 26 00 94

[www.ccoo.cat/sl](http://www.ccoo.cat/sl)  
[@slccoo](https://twitter.com/slccoo)



**Servei Lingüístic**  
**Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI**

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya  
**Departament**  
**de Cultura**