

Recull de termes

Dones i Treball

“
a la feina
iguals
”



Presentació

Sara Berbel Sánchez
Directora general
Igualtat d'Oportunitats
en el Treball
Departament de Treball

El document que teniu a les vostres mans és un recull de conceptes relacionats específicament amb les dones i el treball.

Durant anys, les polítiques d'afirmació positiva per a la igualtat d'oportunitats en el treball, les normatives europees i espanyoles, i, sobretot, les actuacions i reivindicacions del moviment de dones, han configurat un corpus conceptual i metodològic entorn els processos laborals i el món empresarial que volem posar a la vostra disposició.

Moltes persones professionals del món del treball són expertes en programes d'inserció sociolaboral i d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit empresarial en sentit general, i així ho demostra l'excel·lent trajectòria de polítiques actives per a l'ocupació al nostre país. No obstant això, moltes d'elles desconeixen, almenys parcialment, la terminologia del binomi gènere i ocupació, precisament a causa de l'especificitat dels termes.

Des de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball volem facilitar l'accés a aquest vocabulari específic amb aquest *Recull de termes dones i treball* en el qual trobareu també un darrer apartat sobre conceptes relacionats amb l'estratègia per promoure un canvi social, sense el qual difícilment es podria entendre l'abast de les actuacions de gènere en el món laboral.

Agraïm la col·laboració de persones expertes en la configuració del Recull de termes i aprofitem alhora l'ocasió per reconèixer la tasca realitzada per altres institucions catalanes en el desenvolupament de glossaris d'àmbit general, dels quals ens reconeixem hereves. Esperem que aquesta nova perspectiva específicament laboral us sigui d'interès.

Índex

Recull de termes. Dones i Treball

01

Termes

BLOC 1

Conceptes generals en perspectiva de gènere

BLOC 2

Conceptes sobre dones i treball

BLOC 3

Conceptes per promoure un canvi social

02

Marc normatiu i competencial

Normativa catalana

Normativa estatal

Normativa europea

Normativa internacional

03

Fonts Documentals

Bibliografia

Glossaris

Internet

01

Termes

BLOC 1

Conceptes generals
en perspectiva de gènere

Conceptes generals en perspectiva de gènere

1. Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.

2. Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació (refosa). <<http://eur-lex.europa.eu>>

3. Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.

4. Vegeu la nota anterior.

Androcentrisme

Conjunt de valors dominants basats en una percepció centrada en normes masculines.

Assetjament per raó de sexe¹

Comportament agressiu contra una persona d'un sexe determinat només pel fet de pertànyer a aquest sexe, que pretén atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidador, degradant, humiliant o ofensiu.

Desigualtat de tracte²

Manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

Diferència

Diversitat existent entre les persones a causa del seu origen o opcions culturals i que no perjudica altres persones.

Discriminació

Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

Discriminació directa per raó de sexe³

Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament un treballador per raó de sexe.

Exemple: La no-contractació de dones embarassades o dones que preveuen tenir un/a fill en un període curt de temps.

Discriminació indirecta per raó de sexe⁴

Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament un treballador o treballadora per raó de sexe.

Exemple: La dificultat de promoció professional de les dones a causa de l'organització dels horaris de jornada de treball que sovint són incompatibles amb les responsabilitats familiars assignades socialment a les dones.

Discriminació per raó de sexe

Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

Equitat de gènere

Distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat.

Exemple: La coresponsabilitat en el treball reproductiu i les tasques de la llar.

Espai domèstic o espai familiar

Àmbit dedicat a les tasques de la llar i a l'atenció, l'afecte i la cura de persones dependents, que normalment s'inclou dins de l'àmbit privat i s'identifica amb l'àmbit reproductiu.

Espai personal

Àmbit dedicat a les activitats que una persona realitza durant el temps lliure.

Espai privat

Conjunt de l'espai domèstic i l'espai personal. El fet que les dones hagin estat tradicionalment relegades a l'espai domèstic no els ha permès de desenvolupar l'espai privat.

Espai públic

Àmbit dedicat a les activitats que una persona realitza en relació amb el treball i la participació social, política i cultural.

Estereotip de gènere

Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes.

Exemple: Es diu que els homes són valents, decidits, desafiants, dinàmics, racionals, francs, etc. i que les dones són submises, sensibles, passives, tendres, pacients, bondadoses, etc.

Femellisme

Conjunt d'actituds i comportaments que atribueixen superioritat a la dona i que rebaixen la dignitat dels homes per raó de sexe i sense cap altra justificació. Es tracta d'un comportament molt minoritari que no s'ha de confondre amb el feminisme.

Feminisme

Moviment social que denuncia la desigualtat social de gènere i exigeix canvis polítics i socials en els hàbits relacionals entre els sexes perquè les dones puguin desenvolupar-se plenament a la societat.

Gènere

Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

Exemple: Tradicionalment s'ha atribuït a les dones la funció de tenir cura dels fills i/o filles, però no hi ha cap raó biològica que expliqui per què han de ser les dones les que duguin a terme aquestes tasques de cura.

Igualtat de dret o igualtat formal

Condicció de ser iguals dones i homes en la legislació.

5. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Exemple: A Espanya aquest principi d'igualtat queda establert a la Constitució de 1978. L'article 14 de la Constitució disposa que: "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social".

Igualtat de fet o igualtat real

Igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre dones i homes.

Exemple: El fet que les dones i els homes tinguin taxes d'activitat i d'ocupació iguals amb unes condicions laborals (d'accés i permanència en el mercat laboral) i salarials també equivalents.

Igualtat de gènere

Condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes⁵

Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Indicador de gènere

Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

Exemple: Taxa de parcialitat involuntària per sexe (nombre de dones i d'homes que treballen de manera

Conceptes sobre dones i treball

remunerada a temps parcial per raons de dedicació obligada a altres treballs no remunerats).

Masclisme

Conjunt d'actituds i comportaments que atribueixen superioritat a l'home i que rebaixen la dignitat de les dones per raó de sexe i sense cap altra justificació.

Model *bread-winner*

(terme anglès que significa proveïdor principal d'ingressos)

Model sociològic basat en l'assignació diferenciada de rols i que atribueix als homes el paper de caps de família i de proveïdors principals d'ingressos, i a les dones el paper de mestresses de casa i de proveïdores secundàries d'ingressos o no proveïdores.

Patriarcat

Organització sociocultural en la qual el domini de l'home estructura la totalitat de les relacions socials. Ideològicament, el patriarcat estableix com a natural la valoració desigual d'homes i dones i atorga superioritat als homes i inferioritat a les dones.

Perspectiva de gènere

Presença en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

Exemple: El fet de tenir en compte la segregació horitzontal existent en el mercat de treball quan es dissenyen cursos de formació ocupacional.

Pertinència respecte al gènere

Adequació d'una mesura al col·lectiu a qui s'adreça, avaluant de quina manera actua respecte dels homes i les dones. Un estudi de la pertinència respecte al gènere pot revelar que polítiques aparentment no discriminatòries tenen un impacte de gènere diferent i reforcen les desigualtats existents.

Exemple: Es diu que en una política o actuació determinada és pertinent incorporar la dimensió de gènere si va adreçada i/o afectarà una o més d'una part de la població i/o si en l'àmbit al qual fa referència hi ha diferències entre els homes i les dones quant als drets, els recursos, la participació, les normes i els valors. En aquest sentit, una actuació encaminada a reduir l'atur i afavorir la inserció laboral de la població ha de tenir en compte la dimensió de gènere perquè en aquest àmbit hi ha diferències significatives entre les dones i els homes (atur femení més elevat, segregació ocupacional, temporalitat i parcialitat que afecten més les dones, etc.).

Poder

1. Capacitat de decidir sobre la pròpia vida, que transcendeix la persona, afecta altres persones i es manifesta en els subjectes i els espais socials com a afirmació, satisfacció de necessitats i consecució d'objectius. 2. Capacitat per a prendre decisions de caràcter col·lectiu adreçades a millorar la qualitat de vida de les persones.

Protocol d'actuació

Instrument elaborat i consensuat pels agents implicats en una problemàtica determinada que possibilita intervencions coordinades i eficaces, i que té en compte les diferents situacions i necessitats de dones i d'homes.

Rol de gènere

Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment una

Conceptes sobre dones i treball

persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

***Exemple:** Un dels rols assignats tradicionalment als homes és ser els responsables de les activitats productives i les activitats polítiques. Un dels rols assignats tradicionalment a les dones és tenir cura dels fills i/o filles, tenir cura de les persones dependents i ser la responsable de les relacions afectives.*

Sensibilització en gènere

Procés que genera un canvi d'actitud cap a la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.

***Exemple:** La recuperació de la memòria històrica de les dones a partir de les aportacions de les mateixes protagonistes permet prendre consciència del paper i les aportacions de les dones a la societat.*

Sexe

Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

***Exemple:** Les característiques biològiques determinen que només les dones pareixen i poden alletar els seus fills i/o filles.*

Sexisme

Actitud basada en una sèrie de creences que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones.

Sexisme en el llenguatge

Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

Socialització diferencial

Educació diferenciada entre dones i homes a l'hora

6. Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona de les Nacions Unides.

d'aprendre els valors, expectatives i rols de la societat en la qual han nascut.

Exemple: Les diferències en l'assignació de responsabilitats en les tasques domèstiques fan que als nois, tradicionalment, se'ls hagi donat més llibertat per sortir al carrer, i així relacionar-se amb el seu grup d'amics, aprendre a defensar-se per si sols, i consegüentment desenvolupar un rol més actiu en l'espai públic.

Violència de gènere⁶

Acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que té o pot tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com a la privada. La violència de gènere és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre els homes i les dones.

01

Termes

BLOC 2

Conceptes sobre
dones i treball

Conceptes sobre dones i treball

7. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Direcció General de Relacions Laborals. *Assetjament psicològic en el treball*. <<http://www.gencat.cat/treball>>

8. Direcció General de la Funció Pública de la Generalitat de Catalunya. *Assetjament psicològic a la feina*. <<http://www.gencat.cat/governacio-ap/>>

9. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Direcció General de Relacions Laborals.

Absència del mercat laboral

Situació que es produeix quan una dona no està present en el mercat de treball a causa de l'atur, la inactivitat o la temporalitat. L'atur, com a absència completa; la inactivitat, com a absència de les dones en el treball assalariat, generalment perquè s'han centrat en el treball reproductiu, i la temporalitat, com a absència intermitent o parcial.

Agent per a la igualtat en l'àmbit laboral

Especialista que dissenya, avalua i implementa polítiques d'igualtat d'oportunitats de les dones en l'àmbit laboral.

Assetjament psicològic en el treball⁷

(també conegut per la forma anglesa *mobbing*)

Conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de manera sistemàtica i perllongada en el temps i destinats a danyar la integritat psicològica d'una o més persones a través de la utilització d'una correlació de forces asimètriques, amb la finalitat de destruir la seva reputació, les seves xarxes de comunicació i pertorbar l'exercici de les seves funcions. L'assetjament psicològic en el treball presenta modalitats diferents: assetjament vertical descendent (*bossing*), assetjament vertical ascendent o assetjament horitzontal.

*Exemple: Agressions verbals com poden ser crits, acusacions, amenaces directes, aïllament social de la víctima, difusió de rumors, etc.*⁸

Assetjament sexual en el treball⁹

Assetjament basat en qualsevol comportament, verbal o físic, de natura sexual que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Exemple: Promeses implícites o expresses de tracte preferent o beneficiós a canvi de favors sexuals, apro-

10. Direcció General de la Funció Pública de la Generalitat de Catalunya. *Assejament sexual a la feina.*

<<http://www.gencat.cat/governacio-ap/>>

11. Dades de l'Institut de la Dona i del Ministeri de Treball i Afers Socials, 2006, Madrid.

paments i contactes corporals no desitjats i considerats ofensius per a la víctima, oferiments d'intimitat en moments personals delicats, etc.¹⁰ A Espanya el 22,2% de les dones treballadores són assejades sexualment.¹¹

Bretxa salarial

Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

Clàusula antidiscriminària

Clàusula que s'inclou en determinats documents, com pot ser un conveni col·lectiu, per a evitar la discriminació i promoure la igualtat d'oportunitats de les dones.

Competència professional

Conjunt de capacitats, comportaments i coneixements necessaris per a l'execució d'una determinada activitat laboral. L'elecció de determinades competències professionals pot esdevenir discriminatòria per a dones o homes, per la qual cosa és necessari d'incorporar la perspectiva de gènere a l'hora de definir-les.

Exemple: Les competències adquirides a través de la formació reglada i/o l'experiència professional acostumen a estar més valorades i, per tant, són més exigides per a l'execució de l'activitat laboral. En canvi, hi ha un altre tipus de competències lligades a la vida quotidiana que són igualment necessàries per a l'exercici professional i que no sempre es tenen en compte. Si es prioritzen competències relacionades amb l'experiència professional és possible que algunes dones no les reuneixin pel fet d'estar o haver estat excloses del mercat laboral (recordem les dades d'atur, les entrades i sortides del mercat laboral per motius de treball reproductiu). D'altra banda, hi ha determinades competències professionals (és el cas de la capacitat de lideratge) que es consideren positives per a un home i negatives per a una dona.

Conciliació de la vida personal i laboral

Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai

12. Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació (refosa).

13. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya (2007). "La discriminació salarial de les dones a la UE" (nota informativa).

personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Exemple: Flexibilitat de la jornada laboral, com per exemple tenir la possibilitat de combinar treball a distància (teletreball) i treball presencial, una manera de treballar que facilita una gestió del temps adaptada a les necessitats individuals.

Cultura presencialista

Sistema d'organització que prioritza la presència dels treballadors i treballadores al lloc de treball per sobre de l'acompliment d'objectius.

Currículum ocult

Conjunt d'experiències vitals i professionals no remunerades d'una persona que no estan reconegudes de manera oficial o reglada.

Exemple: La gestió dels recursos humans i econòmics a la llar.

Discriminació salarial¹²

Trencament del principi d'igualtat entre les persones quant al salari rebut per a la realització d'una mateixa feina. Les causes principals de la discriminació salarial envers les dones són la menor valoració dels llocs de treball, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere, i la configuració dels salaris i dels complementos.

Exemple: El mes de juliol del 2007, la Comissió Europea ha presentat una comunicació sobre la diferència salarial entre dones i homes a la UE. Les dades mostren que l'any 2005 les dones guanyaven una mitjana d'un 15% menys que els homes i si s'exclou el sector públic aquest percentatge augmenta al 25%.¹³

Divisió sexual del treball

Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.

Doble jornada

Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents.

Doble presència

Presència d'una dona al lloc de treball en el qual realitza la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu.

Economia submergida

1. Activitat professional, única o secundària, remunerada i no ocasional, que realitzen majoritàriament les dones i que no està sotmesa a obligacions estatutàries, reglamentàries o contractuals. Per exemple, treballs a domicili, serveis de neteja, serveis d'atenció a la gent gran o venda a domicili.

2. Activitat econòmica no remunerada que realitzen majoritàriament les dones en benefici directe de la llar, dels familiars o de les amistats, i que inclou el treball domèstic diari.

Política familiarment responsable (de l'anglès *family-friendly*)

Política d'ocupació que, partint d'un concepte tradicional de la família, està orientada a facilitar la conciliació de la vida laboral i personal mitjançant la promoció adequada de recursos per a les famílies i facilitant a les persones ocupades la tria entre el treball productiu i el treball reproductiu.

Exemple: La concessió d'ajuts (xecs guarderia) per possibilitar que els treballadors i treballadores puguin dur els seus fills i/o filles a la llar d'infants.

Feminització de la pobresa

Tendència de les condicions de pobresa, precarietat i exclusió socioeconòmica d'incidir sobre les dones, principalment a causa de la inestabilitat laboral, la fal-

14. Conselleria d'Ocupació i Dona de la Comunitat de Madrid (2006). *Estudio sobre Habilidades Directivas en la Mujer*. Comunitat de Madrid, Madrid.

ta de drets a la Seguretat Social derivats del règim de cotització, l'atur i l'assumpció de responsabilitats familiars.

Flexiseguretat

Harmonització de les formes de treball flexibles i les garanties de protecció social, de manera que es fan compatibles el nivell de flexibilitat laboral i el nivell de seguretat.

Horari flexible (de l'anglès *flexitime* o *flexitime*)

1. Horari de treball en què la persona treballadora pot escollir l'inici i el final de la seva jornada laboral, respectant un període de presència obligatòria al centre de treball. 2. Fórmula de jornada laboral que ofereix diferents possibilitats quant a hores treballades, rotacions, torns i horaris de treball.

***Leaking pipe* (terme anglosaxó)**

Abandonament gradual i voluntari de la carrera professional, que majoritàriament pateixen les dones, a causa de la dificultat de conciliar la vida personal i laboral, i de les exigències associades als llocs de treball amb responsabilitat.

Exemple: Una dona decideix abandonar el lloc d'alta direcció perquè té dos viatges transatlàntics al mes, i en trobar-se obligada a escollir entre veure els seus fills i/o filles o seguir amb el càrrec, prefereix poder-los veure. L'any 2005 es van perdre un 40% dels llocs d'alta direcció ocupats per dones de la Federació Espanyola de Dones Directives, Executives, Professionals i Empresàries (FEDEPE).¹⁴

Lògica de la positivació

Forma de pensament que considera les dones com a subjectes d'un treball valuós i atorga reconeixement social al treball no remunerat i als valors que les dones aporten a l'activitat laboral.

Model de stakeholder

Model relacional pel qual una empresa assumeix responsabilitats socials i avalua les conseqüències de les seves accions en el terreny social amb l'objectiu de millorar el benestar de la població en general alhora que protegeix els interessos dels seus accionistes.

Negociació col·lectiva

Instrument bàsic de regulació de les condicions de treball i de garantia dels drets fonamentals de les persones que treballen en una empresa mitjançant la negociació entre la direcció de l'empresa i els/les representants dels treballadors i treballadores.

Ocupació pink collar (terme anglosaxó)

Ocupació que tradicionalment i majoritàriament exerceixen les dones i que es caracteritza per tenir un sou baix, poc prestigi, poc reconeixement i poques oportunitats de promoció.

Exemple: Infermeria, serveis de neteja, docència, etc.

Ocupació white collar (terme anglosaxó)

Ocupació que tradicionalment i majoritàriament exerceixen els homes i que es caracteritza per tenir una bona remuneració, prestigi, reconeixement i possibilitats de promoció.

Exemple: Càrrecs de direcció i/o gerència, professions de caire científic, l'enginyeria, etc. Són professions realitzades majoritàriament per homes.

Participació laboral dual

Model sociològic segons el qual els dos membres d'una parella treballen fora de casa. La participació laboral dual s'ha convertit en el més freqüent al nostre país.

Perfil professional

Conjunt de valors, actituds, coneixements i habilitats específiques que ha de reunir un treballador per a ac-

Conceptes sobre dones i treball

tuar en una àrea professional concreta. El perfil professional no és neutre des de la perspectiva de gènere, ja que, en funció de les capacitats que es considerin necessàries per a un determinat lloc de treball, pot excloure les dones o els homes.

Exemple: Ofertes plantejades com ara “Es busca director entre 30 i 45 anys amb capacitat de lideratge, visió i destresa estratègica, confiança en si mateix, credibilitat i disponibilitat per viatjar” estan completament dirigides als homes.

Planificació estratègica

Procés consistent a establir els objectius d'una persona o organització, les polítiques i les actuacions previstes per a assolir-los en un termini determinat, i els sistemes i instruments de control corresponents.

Procés de selecció igualitari

Procediment pel qual una empresa tria, per a ocupar un lloc de treball determinat, la persona que més s'adequa a les necessitats de l'organització sense aplicar cap tipus de discriminació per raó de sexe.

Projecte professional

Planificació estratègica per a aconseguir els objectius professionals d'una persona, per la qual cosa és imprescindible tenir en compte la perspectiva de gènere i les diferents situacions i necessitats de les dones i dels homes en l'àmbit professional i personal.

Responsabilitat social corporativa

Contribució activa i voluntària d'una empresa en la gestió ètica i responsable d'un projecte per a aconseguir millores en l'àmbit social, econòmic i ambiental, la qual cosa fa que l'empresa guanyi prestigi.

Exemple: L'elaboració de plans d'igualtat a les empreses (responsabilitat social en l'àmbit intern), la reducció del treball infantil forçat en l'àmbit internacional, la protec-

15. Llibre verd de la Comissió de les Comunitats Europees. <http://ec.europa.eu/employment_social>

16. Comissió de les Comunitats Europees (2005), *Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones*, Brussel·les.

17. Dades extretes de: *Dona i Ciència*. Fòrum de la recerca, 2007, UAB. <<http://www.uab.es/forumdelarecerca>>

*ció del medi ambient, la protecció del consumidor/a, la transparència, la millora de les relacions socials a l'empresa (responsabilitat social externa), etc.*¹⁵

Segmentació del mercat de treball

Estructuració del mercat de treball en diversos subgrups diferenciats pels nivells d'organització, tecnologia, productivitat, ingressos i característiques de la força de treball. La segmentació del mercat de treball és un efecte de la segregació de l'ocupació i pot ser horitzontal o vertical.

Segregació horitzontal de l'ocupació

Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

*Exemple: Professions en el camp de l'educació, la infermeria, la neteja i la confecció tèxtil. A la Unió Europea hi ha entre un 70 i 80% més d'homes que de dones a l'enginyeria, la indústria i la construcció, igualment que a les ciències, matemàtiques i informàtica. D'altra banda, les dones representen més de dos terços de l'alumnat de ciències de l'educació, humanitats, lletres, salut i assistència social.*¹⁶

Segregació vertical de l'ocupació

Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

*Exemple: La poca presència de dones en càrrecs directius, al cercle d'empresaris, en els col·legis oficials, etc. El percentatge global de dones que ocupen llocs executius en grans empreses a Espanya arriba escassament al voltant del 3%.*¹⁷

18. Dades extretes de:
Dona i Ciència. Fòrum de
la recerca, 2007, UAB.

Síndrome d'esgotament professional (del terme anglès *burnout*)

Sensació de cansament emocional, despersonalització, baixa realització personal i negativitat envers el propi rol professional que pateix una persona treballadora i que es dóna especialment en feines rutinàries, en feines assistencials o en persones que treballen sota forta pressió psicològica.

Síndrome de Sísif

Sensació que té una dona després de l'esforç realitzat per a aconseguir estar present en una determinada professió fins llavors reservada als homes, ja que, una vegada assolit el repte, percep que aquesta professió perd valor i estatus social.

Sostre de vidre

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 organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

Exemple: El 15,07% de la categoria "professorat d'investigació" són dones, la resta són homes. Les reials acadèmies tenen totes menys d'un 10% de presència de dones i a la Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials, la participació de les dones és nul·la.¹⁸

Subocupació

Fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional. Aquest fenomen és majoritàriament femení.

Teletreball

Forma flexible d'organització del treball que, mitjançant l'ús de determinades tecnologies de la informació i la comunicació, permet treballar físicament fora del centre de treball, la qual cosa permet que la persona decideixi lliurement com distribueix les hores de feina.

Terra enganxós

Concentració de dones en els nivells més baixos del mercat de treball, ja sigui en els llocs de treball que exigeixen menors qualificacions o en els que ofereixen pitjors salaris o condicions més vulnerables.

Treball productiu

Conjunt d'activitats remunerades que produeixen béns i serveis a l'economia mercantil i formal, però també a l'economia submergida i informal.

Treball reproductiu

Conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família. El treball reproductiu s'ha assignat tradicionalment a les dones.

Triple jornada

Doble jornada a la qual s'afegeix una jornada posterior dedicada principalment a activitats polítiques i comunitàries.

Equilibri entre la vida laboral i personal (del terme anglès *work-life balance*)

Estabilitat entre les necessitats personals i laborals que una persona aconsegueix gràcies a polítiques aplicades a l'àmbit productiu per tal d'adaptar les necessitats personals amb la vida laboral i així incrementar la qualitat del treball productiu.

Exemple: Diverses formes de flexibilitat (jornada a temps parcial, teletreball, etc.), permisos especials (molt pensats per facilitar la cura de les persones), serveis d'assistència per prendre cura dels fills/filles, en matèria de salut, etc.

01

Termes

BLOC 3

Conceptes per promoure
un canvi social

Conceptes per promoure un canvi social

19. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

20. Institut Català de les Dones (2005). *Informes d'impacte de gènere*. Barcelona.

Acció positiva o mesura de discriminació positiva¹⁹

Estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats de les dones mitjançant mesures concretes i puntuals, dirigides a un grup determinat, que permetin corregir les discriminacions que són el resultat de determinades pràctiques o sistemes socials.

Exemple: Dur a terme mesures per facilitar la participació de les dones en la direcció de les empreses per tal d'evitar que les responsabilitats familiars representin una barrera.

Agent per a la igualtat

Especialista que dissenya, avalua i implementa polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Avaluació de l'impacte de gènere

Valoració de l'efecte que una proposta d'actuació té sobre les dones i els homes, per a neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats.

Exemple: Un estudi sobre el temps de treball no remunerat destinat a les tasques de la llar mostra que les dones dediquen més hores que els homes a aquestes activitats no remunerades. Diversos estudis posen de manifest que per fer el treball o la producció domèstica, es destinen 53,8 hores setmanals de treball de mitjana. D'aquestes 53,8 hores, 45,81 hores les fan les dones i 6,23 hores les fan els homes. Fruit de l'estudi es pot deduir que els rols tradicionals atribuïts als homes i a les dones comporten una desigualtat real en el nombre d'hores que dediquen homes i dones a aquestes activitats.²⁰

Apoderament (de l'anglès empowerment)

Procés pel qual una persona o un grup social desenvolupa i reforça les capacitats personals per tal de participar activament en la presa de decisions sobre la pròpia vida i la de la comunitat en termes econòmics, polítics o socials.

21. Acord del Govern de la Generalitat de Catalunya relatiu a la producció i el desenvolupament d'estadístiques desagregades per sexes, aprovat el 14 de març de 2006.

22. Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Política de conciliació

Actuació que pretén incrementar la qualitat de la vida personal i laboral dels treballadors i treballadores i permetre una major compatibilitat entre ambdues.

Exemple: Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Corresponsabilitat en el treball reproductiu

Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

Dades desagregades per sexe²¹

Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per a detectar les diferències de gènere i possibles discriminacions.

Exemple: El percentatge de dones a l'atur diferenciat del percentatge d'homes a l'atur.

Democràcia paritària

Sistema que defensa la participació política de les dones en igualtat de condicions que els homes. Les quotes o la modificació de les normatives electorals són exemples d'estratègies per a aconseguir la democràcia paritària.

Formació en igualtat²²

Formació en matèria de gènere per a professionals de l'àmbit del treball per tal de promoure la igualtat entre dones i homes en el món del treball. Concretament es tracta de la formació relativa als conceptes, sabers, tècniques, aptituds i competències necessàries per a incorporar la perspectiva de gènere i promoure la igualtat en el món del treball.

23. Vegeu la nota anterior.

Transversalització de gènere (de l'anglès *gender mainstreaming*)

Estratègia a llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats de les dones en totes les polítiques i actuacions d'un govern. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per a tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

Nou ús del temps o nova organització del temps

Nova manera d'organitzar socialment la realitat quotidiana, tenint en compte la necessitat de les persones de conciliar el temps personal, el temps laboral i el temps social.

Pacte social entre dones i homes

Proposta que reivindica un nou contracte social entre dones i homes que comporti un repartiment i una participació igualitària en el treball productiu, el treball reproductiu i el poder social.

Paritat

Presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.²³

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.

Política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions per a combatre una situació de desigualtat i de discriminació entre dones i homes.

Exemple: Els plans d'igualtat d'oportunitats que es desenvolupen a les diferents organitzacions i totes les mesures que s'hi preveuen.

02

Marc normatiu i competencial

Normativa catalana

Normativa estatal

Normativa europea

Normativa internacional

Marc normatiu i competencial

Normativa catalana

V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007).

Programa per a l'abordatge integral de les violències contra les dones 2005-2007, dins del V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones.

Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

Projecte de llei dels drets de les dones per a l'eradicació de la violència masclista a Catalunya (en tramitació parlamentària).

Normativa estatal

Constitució espanyola (1978), article 14.

Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de violència domèstica.

Llei orgànica 11/2003, de 29 de setembre, de seguretat ciutadana, violència domèstica i integració social dels estrangers.

Llei orgànica 15/2003, de 25 de novembre de reforma del Codi penal.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Normativa europea

Carta europea per a la igualtat regional i local.

Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual en el treball.

Convenció Europea per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals, de 1950, i el Protocol núm. 12 de l'any 2000.

Decisió núm. 803/2004/CE del Parlament Europeu, de 21 d'abril de 2004, per la qual s'aprova el Programa d'acció comunitària DAPHNE II (2004-2008) per prevenir i combatre la violència exercida sobre la infància i les dones i protegir les víctimes i grups de risc.

Decisió 848/2004/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 29 d'abril de 2004, per la qual s'estableix un programa d'acció comunitària per a la promoció de les organitzacions que treballen a nivell europeu en l'àmbit de la igualtat entre homes i dones.

Decisió 771/2006/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 17 de maig de 2006, per la qual s'estableix l'Any Europeu d'Igualtat d'Oportunitats per a Tothom (2007): cap a una Societat Justa.

Marc normatiu i competencial

Decisió 1672/2006/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 24 d'octubre de 2006, per la qual s'estableix un programa comunitari per a l'ocupació i la solidaritat social Progress.

Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.

Directiva 86/613/CEE del Consell, d'11 de desembre de 1986, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma, incloses les activitats agràries, així com sobre la protecció de la maternitat.

Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada que hagi donat a llum o en període de, encaminada a millorar la salut i la seguretat de les treballadores embarassades o que hagin donat a llum recentment.

Directiva 96/34/CE del Consell, de 3 de Juny de 1996, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental, encaminada a fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.

Directiva 97/81/CE del Consell, de 15 de desembre de 1997, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.

Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de Juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic.

Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació (refosa).

Normativa internacional

Carta de les Nacions Unides, de 1945.

Convenció per a l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), de 1979, i Protocol facultatiu, de 1999.

Convenció sobre els Drets Polítics de la Dona, de 1952.

Declaració universal dels drets humans, de 1948.

Declaració sobre l'eliminació de la discriminació de la dona, de 1967.

Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, de 1993.

03

Fonts documental

Bibliografia

Glossaris

Internet

Fonts Documental

Bibliografia

Ajuntament de Barcelona (2006). *Estudi. L'ús social del temps a Barcelona*. Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (IERMB), Barcelona.

Ajuntament de Barcelona (2005). *Recull de bones pràctiques per a la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats*. Projecte plans d'igualtat a les empreses de la ciutat de Barcelona, Barcelona.

Amorós, C. (2002). "Pensar filosòficament desde el feminismo" a *Debats*, núm. 76, pàg. 66-80. València.

Arrizabalaga, P. (2005). "U.K. and Spain: similar data and "leaking pipe" phenomenon of the women in medicine. What's happening?" *BMJ Journals*, núm. 331, pàg. 569-572.

Asociación Española de Mujeres Empresarias de Madrid coord. (2005). *Estudio sobre las causas de la escasa representación de las mujeres empresarias en determinados sectores y segmentos del tejido empresarial de la Comunidad de Madrid*. Conselleria de Treball i Dona de la Comunitat de Madrid, Madrid.

Berbel, S. i Renau, M.D. (2001). *Las mujeres en la política. Formación política de mujeres*. Diputació de Barcelona, Barcelona.

Berbel, S. (2004). *Sin cadenas. Nuevas formas de libertad en el siglo XXI*. Narcea Ediciones, Madrid.

Borràs, V. [et al.] (2006). *Noves organitzacions del temps de treball*, Barcelona.

Cantera, L. M. (2004). *Más allá del género. Nuevos enfoques de nuevas dimensiones y direcciones de la violencia en la pareja.* Programa de doctorat en Psicología Social. Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.

Carrasco, C. (2003). “¿Conciliación? No gracias. Hacia una nueva organización social” a *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos.* Icaria, Barcelona.

Carrasco, C. (2001). “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?” a *Mientras Tanto*, núm. 82, pàg. 43-70.

Carrasco, C.; Alabart, A., i Mayordomo, M. (1997). *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español.* Institut de la Dona, Madrid.

Chinchilla, N.; Poelmans, S. (2004). *Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.* IESE Business School. Conselleria d'Ocupació i de la Dona, Comunitat de Madrid, Madrid.

Chinchilla, N., Poelmans, S. (2004). *La conciliació de la vida laboral, familiar i personal.* Pla estratègic metropolità de Barcelona. Col·lecció Prospectiva núm.1, Barcelona.

Comissió de les Comunitats Europees (2001). *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas,* Brusel·les.

Comissions Obreres. Secretaria Confederal de la Dona (2007). *Comisiones de Igualdad en convenios colectivos por sectores de actividad.* Comissions Obreres, Madrid.

Departament de Treball (2005). *Els sous de la dona a Catalunya. Estudi de les diferències salarials entre els homes i les dones.* Documents de Treball i Indústria. Gabinet Tècnic. Servei d'Estudis i Estadístiques. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, Barcelona.

Departament de Treball (2006). *Anuari Dona i Treball.* Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, Barcelona.

Departament de Treball i Indústria (2006). *Les 6 "C" de la Conciliació.* Departament de Treball i Indústria. Generalitat de Catalunya, Barcelona.

Direcció General de Relacions Laborals (2006). *Igualtat i conciliació a la negociació col·lectiva de Catalunya.* Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, Barcelona.

Gómez-Acebo, P. [et al.] (2006). *Estudio sobre Habilidades Directivas en la Mujer,* Madrid.

Institut Català de les Dones (2006). *V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007).* Generalitat de Catalunya, Barcelona.

Institut Català de les Dones (2006). *Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina.* Generalitat de Catalunya, Barcelona.

Institut Català de les Dones (2006). *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats.* Generalitat de Catalunya, Barcelona.

Institut Català de les Dones (2006). *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses.* Generalitat de Catalunya, Barcelona.

Institut Català de les Dones (2006). *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a l'àmbit local.* Generalitat de Catalunya, Barcelona.

Institut Català de les Dones (2005). *Informes d'impacte de gènere.* Generalitat de Catalunya, Barcelona.

Martínez, L i Escapa, R (2007). *Guía de formación para la participación social y política de las mujeres (Volumen II).* Junta d'Extremadura, Càceres.

Movimiento Asociativo de Mujeres y las Políticas Locales de Igualdad (2005). *La participación de las Asociaciones en las Políticas Locales de Igualdad.* Federació Espanyola de Municipis i Províncies, Madrid.

Ministeri de Treball i Afers Socials. Institut de la Dona (2006). *Documento Marco par la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad.* Federació Espanyola de Municipis i Províncies, Madrid.

Sau, V (2001). *Diccionario ideológico feminista.* (Volumen I). Editorial Icaria, Barcelona.

Fonts documental

Sau, V (2001). *Diccionario ideológico feminista.* (Volumen II). Editorial Icaria, Barcelona.

Secretaria General de Polítiques d'Igualtat (2006). *Guía para elaborar planes locales de Igualdad.* Ministerio de Trabajo i Afers Socials, Madrid.

Secretaria General de Polítiques d'Igualtat. *Guía para la incorporación de la perspectiva de género.* Ministerio de Trabajo i Afers Socials, Madrid.

Surt, Associació de Dones per a la Inserció Laboral. *Guía per a l'atenció a dones emprenedores.* Projecte Delta Emprèn. Iniciativa Comunitària Equal. Fons Social Europeu, Barcelona.

Torns, T (2001). "Entre l'atur i el temps parcial: Noves maneres per a una vella desigualtat?" a *Revista Catalana de Sociologia*, núm. 15, pàg. 27-40.

Torns, T i Carrasquer, P (1999). "El perquè de la reproducció" a *Papers*, núm. 59, pàg. 99-108.

Torns, T (1992). "Las acciones positivas en el mercado de trabajo" a *Dones, sindicalisme i mercat de treball.* CERES, Barcelona, pàg. 69-80.

Unió General de Treballadors de Catalunya (2004). *Codi de conducta i protocol d'actuació davant l'assetjament sexual.* UGT, Barcelona.

Valcàrcel, A (1997). *La política de las mujeres.* Universitat de València, València.

Glossaris

Ajuntament de Mataró. *Pla d'igualtat d'oportunitats.*
<<http://www.mataro.org/ajuntament/publidoc>>

Ajuntament de Torí. Portal del Comitè d'Igualtat d'Oportunitats (IRMA)
<<http://www.irma-torino.it/es/jsp/glossario.jsp>>

Ciudad de Mujeres. *Vocabulario Violeta.*
<<http://www.ciudaddemujeres.com>>

Espais per a la Igualtat, Diputació de Barcelona i ajuntaments de Castelldefels i les Franqueses del Vallès. *Plans municipals per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.*
<<http://www.castelldefels.org>>
<<http://www.lesfranqueses.cat>>

Food and Agriculture Organization of the United Nations. *Vocabulari sobre gènere.*
<<http://www.fao.org>>

Institut Català de les Dones. *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses.*
<www.gencat.cat/icdona>

Mujeres en Red. *Vocabulari i conceptes clau.*
<<http://www.mujaresenred.net/vocabulario.html>>

Parlament Europeu. *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombre y mujeres.*
<<http://www.europarl.europa.eu>>

Fonts documental

Portal Mujeres Hoy. *Informació i recursos sobre la violència envers les dones a Amèrica Llatina i el món.*
<http://www.mujereshoy.com/otras_secciones/glosario.php>

Projecte Artemisa. UGT.
<<http://www.ugt.es>>

Internet Àmbit estatal i autòndmic

Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball.
<<http://www.gencat.cat/treball>>

Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Observatori del Treball.
<<http://www.gencat.cat/treball/departament/activitat/treball/index.html>>

Direcció General de la Dona. Generalitat Valenciana.
<<http://www.gva.es>>

Direcció General de la Dona. Govern de Cantàbria.
<<http://www.gobcantabria.es>>

Direcció General de la Dona. Comunitat de Madrid.
<<http://www.madrid.org>>

Direcció General de la Dona. Junta de Castella i Lleó.
<<http://www.jcyl.es>>

Direcció General de Serveis per a la Dona. La Rioja.

<<http://www.larioja.org>>

Emakunde. Institut Basc de la Dona.

<<http://www.emakunde.es>>

Institut Balear de la Dona.

<<http://ibdona.caib.es/>>

Institut Català de les Dones.

<<http://www.gencat.cat/icdona/>>

Institut de la Dona de la Regió de Múrcia.

<<http://imrm.es>>

Institut Andalus de la Dona.

<<http://www.juntadeandalucia.es/iam/>>

Institut Aragonès de la Dona.

<<http://portal.aragob.es>>

Institut Asturià de la Dona.

<<http://tematico.asturias.es/imujer/>>

Institut Canari de la Dona.

<<http://www.gobiernodecanarias.org/icmujer/>>

Institut de la Dona.

<<http://www.mtas.es/mujer/>>

Institut de la Dona de Castella-la Manxa.

<<http://www.jccm.es/imclm/>>

Institut Navarrès de la Dona.

<<http://www.cfnavarra.es/inam>>

Fonts documental

Ministeri de les Administracions Públiques. *Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración.*

<<http://www.map.es>>

Ministeri de Treball i Afers Socials. Igualtat.

<http://www.mtas.es/sec_igual/>

Servei d'Ocupació de Catalunya.

<<http://www.oficinatreball.cat>>

Servei Gallec d'Igualtat.

<<http://www.xunta.es>>

Internet Àmbit local

Ajuntament de Barcelona.

<<http://www.bcn.es/dones/>>

Diputació de Barcelona. Servei de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home.

<<http://www.diba.es/dones>>

Diputació de Barcelona. Desenvolupament Econòmic.

<<http://www.diba.es/promoeco/>>

Internet

Àmbit internacional

Dones i igualtat entre gèneres UNESCO.

<<http://www.un.org/womenwatch>>

EUR-Lex: Diari Oficial de la Unió Europea.

<<http://eur-lex.europa.eu>>

Organització Internacional del Treball.

<<http://www.ilo.org>>

Unió Europea. Àmbit d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones.

<http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality>

Unió Europea. Síntesi de legislació sobre la igualtat entre dones i homes.

<<http://europa.eu>>

Woman Watch: Portal informatiu sobre la dona de les Nacions Unides.

<<http://www.un.org/spanish/womenwatch/>>

Nacions Unides: Xarxa Interinstitucional sobre Dones i Igualtat de Gènere.

<<http://www.un.org/womenwatch>>

Internet

Entitats i associacions

Asociación Española de Mujeres Empresarias de Madrid.

<<http://www.aseme.es/>>

Ciudad de Mujeres.

<<http://www.ciudaddemujeres.com/>>

**Comissions Obreres de Catalunya.
Secretaria de la Dona.**

<<http://www.ccoo.cat/dona>>

Dones en Xarxa.

<<http://www.donesenxarxa.cat/>>

Espais per a la Igualtat.

<<http://www.espaisbcn.org>>

Fòrum de la Recerca 2007. UAB i Càtedra Jean Monnet. Dona i ciència.

<<http://www.uab.es/forumdelarecerca/>>

Institut Universitari d'Estudis de la Dona. Universitat Autònoma de Madrid.

<<http://portal.uam.es>>

Observatori de les Desigualtats.

<<http://www.obdesigualtats.org>>

Portal Mujeres Hoy. *Informació i recursos sobre la violència envers les dones a Amèrica Llatina i el món.*

<<http://www.mujereshoy.com>>

Mujeres en Red.

<<http://www.mujiresenred.net/>>

SURT, Associació de Dones per a la Inserció Laboral.

<<http://surt.org/>>

Unió General de Treballadors de Catalunya. Secretaria de Polítiques de Dona i Igualtat.

<<http://www.donesugt.org/>>

“
a la feina
iguals
”

