

**PRIMER PLA  
D'IGUALTAT  
DIPUTACIÓ DE CASTELLÓ**

**Edita**

Secció d'Igualtat  
Diputació de Castelló

**Vicepresidenta i Diputada d'Igualtat**

Patricia Puerta Barberá

**Cap de la secció d'Igualtat**

Ana Portal Nieto

**Traducció**

Joan Damià Bautista Garcia

**Maquetació y diseny**

Impremta Provincial

# CONTINGUTS

PRESENTACIÓ DEL PRESIDENTE .....	5
PRESENTACIÓ DE LA VICEPRESIDENTA Y DIPUTADA DE IGUALDAD .....	7
I. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL .....	8
II. INTRODUCCIÓ .....	10
III. COMISSIÓ D'IGUALTAT .....	12
IV. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA DEL PLA .....	14
V. PLA D'IGUALTAT .....	15
<b>1</b> PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ .....	16
<b>2</b> CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA .....	18
<b>3</b> FORMACIÓ .....	20
<b>4</b> PROMOCIÓ PROFESSIONAL .....	24
<b>5</b> CONDICIONS DE TREBALL .....	26
<b>6</b> EXERCICI CORESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL .....	27
<b>7</b> RETRIBUCIONS .....	30
<b>8</b> SALUT LABORAL .....	31
<b>9</b> PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE .....	34
<b>10</b> COMUNICACIÓ .....	36
<b>11</b> REPRESENTACIÓ SINDICAL .....	38
<b>12</b> VIOLÈNCIA DE GÈNERE .....	39
<b>13</b> TRANSVERSALITAT .....	41
VI. NOTA ACLARIDORA FINAL .....	47
VII. CRONOGRAMA .....	48
VIII. GLOSSARI .....	50





## PRESENTACIÓ DEL PRESIDENT

El camí cap a la igualtat real entre persones ha sumat a les nostres comarques una nova aliada, la nova Diputació de Castelló. A mitjan de 2019, la nova corporació establí per primera vegada en els quasi 200 anys d'història de la institució l'objectiu de desenvolupar el territori amb la paritat com a senyera. La modernitat, per fi, entrava al Palau de les Aules, posant en relleu el compromís d'aquest nou equip de govern per renovar i reforçar la Diputació amb noves polítiques que defensen la igualtat. Ho vam fer certament amb tot el convenciment del món, per això vam voler dotar aquesta àrea amb el rang de Vicepresidència i que fora comandada per una dona amb ideals feministes i d'apoderament femení com Patricia Puerta.

Amb el nou Pla d'Igualtat, que traçarà els objectius i les mesures a aplicar a la Diputació, mostrem la nostra determinació d'eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere i de consolidar un dret tan fonamental com el de la igualtat tant a la Diputació com a tots els municipis de Castelló. Perquè la nostra acció no només es quedarà plasmada en aquest document, també s'estén amb ajudes per als municipis perquè puguin també elaborar i desplegar els seus propis plans d'igualtat, posant així la província dintre de l'avantguarda que suposa complir els Objectius de Desenvolupament Sostenible de l'ONU. Així construïm una província més igualitària i més equitativa. El camí no ha fet més que començar, però l'esforç haurà de ser compartit perquè siga tot un èxit, per això vos demane la vostra col·laboració.

Les meues últimes paraules vull que estiguen dirigides a totes les persones que han fet possible que, per fi, comptem amb un instrument pràctic i útil que permeta que dones i homes puguin desenvolupar-se lliurement de forma totalment equitativa. Elles i ells són integrants de la Comissió d'Igualtat, representants dels partits polítics, sindicats, persones empleades de l'entitat i, com no, el nou departament d'Igualtat de la Diputació de Castelló. Moltes gràcies i enhorabona per la feina ben feta.

**José Martí García**

*President de la Diputació*





## PRESENTACIÓ DE LA VICEPRESIDENTA I DIPUTADA D'IGUALTAT

Des de la Diputació com a vicepresidenta i diputada delegada d'Igualtat vaig assumir l'important repte de fer efectiva la igualtat real entre dones i homes per a donar resposta a l'aspiració d'avançar cap a un futur de major equilibri, equitat i igualtat.

El propòsit del present Pla és integrar de manera dual, és a dir, de forma transversal i específica, la perspectiva d'igualtat de gènere en la gestió de recursos humans de la institució, analitzant possibles desequilibris, promovent la plena igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en la Diputació de Castelló, treballant-hi per l'eliminació de qualsevol tipus de desigualtat laboral que poguera donar-se per raó de sexe.

Açò respon aquest primer Pla d'igualtat de la Diputació Provincial de Castelló que s'emmarca en la legislació vigent al nostre país, en aquelles lleis i normes que estableixen la necessitat d'introduir el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe. Sorgeix d'un compromís ferm de la corporació amb la igualtat entre dones i homes, sabent que serà imprescindible construir i desenvolupar mecanismes específics per a l'avanç gradual i l'èxit efectiu dels drets per a arribar a la igualtat efectiva.

Serà indispensable una organitzada instrumentació de recursos disponibles per a garantir la superació de les situacions de discriminació directa o indirecta per raó de gènere que pogueren donar-se i amb això encarar-se amb l'anomenat "miratge de la igualtat" que es dona en les administracions públiques com a organitzacions laborals, quan socialment hi ha la idea que tot està superat en l'ocupació pública.

Finalment vull agrair el treball dels partits polítics, els sindicats i de cada una de les persones que com a empleades de la Diputació van acceptar ser membres actius de la Comissió d'Igualtat, que han dedicat generosament el seu temps i ens van fer arribar les seues valuoses aportacions. Així mateix vull expressar el meu agraïment al suport de l'Associació de Dones en el Sector Públic. Aquestes col·laboracions han estat imprescindibles perquè han fet possible que tinguem aquesta guia per a l'avanç efectiu, just i democràtic de la igualtat, quelcom que cap circumstància o crisi sobrevinguda hauria de detindre en aquest segle XXI.

**Patricia Puerta Barberá**

*Vicepresidenta i Diputada d'Igualtat*

## I. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

### PROPOSTA D'ACORD

Sra. Patricia Puerta, vicepresidenta i diputada de Benestar Social, Penyeta Roja, Igualtat i Relacions Institucionals, formula per a la seua aprovació en el pròxim Ple ordinari, la següent proposició.

#### Exposició de motius

#### **DOCUMENT DE SUPORT I IMPULS AL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS SDE LA PLANTILLA DE LA DIPUTACIÓ DE CASTELLÓ**

Per a la Diputació de Castelló, la responsabilitat en la promoció de l'avanç cap a una societat més justa i igualitària és un dels principals compromisos adquirits i, com a administració provincial, tenim el compromís de posar al servei d'aquest objectiu, tots els recursos necessaris per a aconseguir una igualtat d'oportunitats de dones i homes, real i efectiva.

En coherència amb aquest compromís, la Diputació de Castelló assumeix el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en tots i cada un dels àmbits en què es desenvolupa la seua activitat, des del procés de selecció i contractació, fins a la classificació professional, la promoció, la formació, les condicions de treball, l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, la infrarrepresentació femenina, les retribucions i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La Constitució, en l'article 14, es referix a la igualtat com un valor superior de l'ordenament jurídic i obliga els poders públics, en l'article 9.2, a promoure les condicions perquè siga efectiva i a remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud.

La LLEI ORGÀNICA 3/2007 PER A LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES obliga els poders públics a comprometre's amb l'efectivitat d'aqueix principi constitucional i a integrar la igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmica, laboral, social, cultural i artística.

La Llei 9/2003 de la Generalitat Valenciana per a la igualtat entre dones i homes en l'article 4, estableix que els poders públics valencians adoptaran les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat.

A més, hauran d'adoptar una estratègia dual basada en el principi de complementarietat de mesures d'acció positiva i les que responguen a la transversalitat de gènere.

El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, estipula en la seua disposició addicional setena que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes que preveu aquest.



El Decret 3/2017 de 13 de gener, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament de selecció, provisió de llocs de treball i mobilitat del personal de la funció pública valenciana, té també com a element vertebrador la garantia i promoció del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, a fi de fer efectiu aquest dret i integrar-lo en l'àmbit de la gestió dels processos de selecció de personal i provisió de llocs de treball.

I per a finalitzar, el Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, avança de la mà amb el RD 6/2019 d'1 de març, cap a la consolidació d'un exercici de la funció pública lliure de caires de gènere.

Per tot això, la Diputació de Castelló, compromesa amb els drets fonamentals i els principis democràtics, conscient de la desigualtat existent en la societat que es manifesta en la distinta distribució del treball domèstic, la bretxa salarial, la diferència en l'ús dels temps, la precarietat laboral que pateixen les dones, la violència de gènere, i tantes altres manifestacions,

**Presenta a aquest Ple la proposta d'adopció de l'acord següent:**

Manifestar el compromís, suport i conformitat d'aquest Ple amb les polítiques públiques d'igualtat de dones i homes, mitjançant l'elaboració i aplicació d'un Pla d'igualtat del personal de la Diputació de Castelló, així com el seu posterior seguiment i avaluació per a canalitzar en el futur totes les seues accions i així fer possible la millora i adaptació constant en el seu procés d'implantació.

En Castellón, en el día de la fecha

**Patricia Puerta Barberá**

Vicepresidenta i Diputada de Benestar Social, Penyeta Roja, Igualtat i Relacions Institucionals

## II. INTRODUCCIÓ

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un element prioritari per al bon funcionament de les administracions públiques. El fet de ser simultàniament organitzacions d'índole laboral i també gestores de polítiques públiques, marquen el context que determina els processos per a la integració de la perspectiva de gènere.

D'aquesta manera aquestes polítiques d'igualtat sistematitzen en els últims anys des dels organismes públics en els diferents nivells: local, provincial, autonòmic i estatal.

La legislació vigent impulsa els dits processos, ja que a més d'establir l'obligatorietat de la realització de plans d'igualtat en les empreses i organitzacions laborals, incloses les administracions públiques, determina la integració transversal del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en totes les polítiques públiques.

La responsabilitat de les administracions públiques no es limita a la integració del principi d'igualtat de gènere en les seues intervencions cap a la ciutadania, sinó que, en tant que organitzacions laborals, també han de garantir l'absència de pràctiques discriminatòries que reproduïquen les desigualtats de gènere entre els homes i les dones al seu servei.

Les intervencions adequades a les responsabilitats que en matèria d'igualtat els atribueixen les lleis són l'inici. Per això, si es vol aconseguir un resultat significatiu d'aquestes intervencions, és necessari abordar-les de forma activa i planificada, partint d'un diagnòstic previ de la situació en què es troba l'organització en relació amb les responsabilitats que ha d'adoptar per a la promoció activa de la igualtat entre dones i homes.

L'àmbit de l'ocupació pública, a pesar que l'accés a ell es regeix pels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, no està completament exempt de desigualtats. La realitat constata a vegades com la situació i la posició de dones i homes en l'ocupació pública dista encara de ser equitativa. S'ha instal·lat en la consciència col·lectiva la idea que les administracions públiques, en tant que organitzacions laborals, són entorns en què "no hi ha desigualtats". Açò es deu a les aparents condicions objectives que ofereix l'ocupació pública. Aquest fenomen, denominat "miratge de la igualtat", a vegades pot obstaculitzar parcialment l'anàlisi precisa sobre la realitat del personal al servei de les administracions públiques des de l'òptica de la igualtat de gènere.

Reconèixer que poden existir dificultats en les organitzacions, derivades d'hàbits tradicionals de treball que històricament s'han repetit, així com ser conscients dels recursos, tant humans com tècnics i econòmics, que determinen les possibilitats de l'entitat pública per a poder dur a terme les responsabilitats derivades, és el primer pas respecte a la igualtat entre dones i homes que les lleis li atribueixen. Açò fa imprescindible que per a l'èxit eficaç de les intervencions que es decideixen realitzar siga absolutament necessari partir d'un diagnòstic de situació per a conèixer prèviament el moment en què es troba l'organització.

En aquest cas dit diagnòstic s'ha elaborat a partir de la consulta de documents, una descripció de les característiques de la plantilla de la Diputació, es va entrevistar agents clau, es va passar un qüestionari a tota la plantilla i es va fer l'anàlisi quantitativa respecte a les pràctiques de gestió de recursos humans.

Els objectius, eixos d'intervenció i accions arrellegades per a aquest I Pla per a la igualtat de dones i homes de la Diputació de Castelló responen als resultats obtinguts mitjançant el citat diagnòstic dut a terme sobre la gestió dels recursos humans d'aquesta entitat des de la perspectiva de gènere i també del treball que, a través d'una metodologia col·laborativa, s'ha dut a terme amb la participació de la Comissió d'Igualtat constituïda per a aquesta finalitat durant la redacció d'aquest document.

Els processos per a la integració de la perspectiva de gènere i la igualtat en la gestió de les entitats públiques impliquen tant la gestió dels seus recursos humans com a la gestió de les polítiques i serveis de què són responsables.

Un punt d'inflexió cap a l'adaptació d'un enfocament més transversal per a l'elaboració d'aquest I Pla provincial és haver creat una àrea específica per a abordar tècnicament la dimensió d'igualtat en el conjunt de les polítiques públiques de la Diputació.

És necessari assenyalar també que la transversalitat dels processos que afecten el funcionament intern de la totalitat de l'organització, comprometen l'actuació de totes les seues àrees de competència, per la qual cosa en el seu desenvolupament han d'implicar-se tots els departaments, les àrees, serveis i seccions que la componen. En aquest sentit, la secció d'Igualtat aborda el paper d'ajudar a coordinar tot el procés que té com a objectiu incorporar la igualtat d'oportunitats en el si de la Diputació com a organització laboral, així com en les polítiques públiques que desenvolupa, però totes i cadascuna de les diferents àrees i serveis de l'entitat estan obligades a adoptar, al seu torn, un paper actiu en l'àmbit de les seues competències.

En aquest context el primer pla per a la igualtat de dones i homes en la gestió de recursos humans de la Diputació de Castelló es planteja com a reptes principals integrar la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans de la institució i adequar la seua política i pràctiques en aquesta matèria als avanços i mandats legislatius en matèria d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes.

Aquest pla té una vigència establida entre 2021 i 2024. Cal assenyalar que aquest instrument i el seu conjunt ordenat de mesures d'acció plurianual ha estat enguany redactant- se en bona part durant l'excepcional situació de l'emergència sanitària que va arribar amb la pandèmia i que ens obliga des del passat mes de març a repensar i viure d'una forma inimaginable fins a aquest moment.

### III. COMISSIÓ D'IGUALTAT

Diputació de Castelló, a 4 de novembre de 2019

#### **ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT.**

Amb la finalitat d'iniciar el procés de negociació i redacció del I Pla d'igualtat de la Diputació de Castelló, i en compliment de l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, es crea la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, la qual en la seua composició procura un equilibri social i de gènere.

Totes les persones integrants de la Comissió rebran una formació en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, de 10 hores de duració, prèvia al procés de redacció del Pla d'igualtat.

Les funcions de la Comissió seran les següents:

1. Vetlar perquè a la Diputació de Castelló es compleisca el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
2. Informar el personal de l'organització sobre tots els passos que es realitzen per a redactar el I Pla d'igualtat.
3. Sensibilitzar la plantilla sobre la importància d'incorporar la igualtat d'oportunitats en la política de la institució i de col·laborar en tot el que és necessari per a la correcta redacció i implementació del Pla d'igualtat.
4. Validar i aprovar el diagnòstic realitzat.
5. Realitzar, examinar i debatre les propostes d'accions derivades del resultat del diagnòstic de situació sobre igualtat d'oportunitats aprovat, en el procés de redacció del Pla d'igualtat.
6. Aprovar el Pla d'igualtat que es posarà en marxa.
7. Impulsar la difusió del Pla d'igualtat i promoure la seua implantació.

Són nomenades per a compondre la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat les següents persones, que exerceixen els càrrecs següents:

- Patricia Puerta Barberá del Partit Socialista
- Elena Vicente-Ruiz Clemente del Partit Popular
- Pau Ferrando Tárrega del Partit Compromís
- Cristina Fernández Alonso del Partit Ciutadans
- Lourdes Gimeno Guillem del Sindicat USO
- Jacobo Silvestre Palomino del Sindicat CSIF

- M<sup>a</sup> Carmen Vidal Toribio del Sindicat UGT
- Mireia Porcar Agustí <sup>1</sup> del sindicat CCOO
- Mónica Marí Torán de l'àrea de RRHH
- Luis Beltrán Sala de l'àrea de Formació
- Óscar Monterde Puig de l'àrea de Prevenció de Riscos
- M<sup>a</sup> Pilar Batet Jiménez de l'àrea de Contractació
- Ana Portal Nieto de l'àrea d'Igualtat
- Sofía Fernández Aparicio assessora de l'àrea de RRHH
- M<sup>a</sup> Carmen Aguilera García assessora de l'àrea de Serveis Socials i d'Igualtat

A més, com a persones externes de l'organització i en qualitat d'assessores tècniques en matèria d'igualtat, assistiran a les reunions de la Comissió d'Igualtat per a la redacció del I Pla d'igualtat de la Diputació de Castelló:

- Sra. Ana Julián, consultora Equality Momentum
- Sra. Elisa Iniesta, consultora Equality Momentum

---

<sup>1</sup> Va ser substituïda per Antonio Escoín Reula desde la segona jornada de treball..

#### IV. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA DEL PLA

El present diagnòstic de situació de la Diputació de Castelló s'ha realitzat en els últims mesos de l'any 2019.

La redacció del Pla d'igualtat, per la seua banda, s'ha elaborat en el primer semestre de l'any 2020, basant-se en la informació obtinguda en el diagnòstic de situació. Així doncs, la vigència del dit pla serà de quatre anys, per al període 2021-2024. Respecte a l'àmbit d'aplicació, aquest pla s'adreça a la plantilla de la Diputació de Castelló en el seu conjunt.

# V. PRIMER PLA D'IGUALTAT

## DIPUTACIÓ DE CASTELLÓ

**Objectiu general:** L'objectiu general del Pla d'igualtat de la Diputació de Castelló és difondre i visibilitzar una cultura de l'organització compromesa amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització i predisposar tota l'organització per a treballar per aquest objectiu comú. Serà fonamental eliminar els obstacles existents per a la consecució de la igualtat real, per exemple, actuant sobre les normes, però també sobre les estructures, mentalitats i costums.



## 1 PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

**Objectiu general:** Millorar l'equilibri global de la plantilla i promoure processos de selecció en condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes, eliminant, si és el cas, aquells que generen segregació horitzontal o vertical o que produeixen algun tipus de discriminació. A més, fomentar la igualtat d'oportunitats, de tracte i de transparència.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
1	2	Incloure en els temaris dels processos selectius, matèries relatives a la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i continguts relatius a la detecció, prevenció i atenció davant la violència de gènere.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Recursos Humans, Serveis Jurídics i Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Núm. de convocatòries que inclouen el temari. Contingut dels temaris inclosos, acordats amb la Comissió d'Igualtat.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
2	3	Procurar que els Tribunals de Selecció siguin paritaris i, si no fóra possible, emetre un informe indicant les causes.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Recursos Humans, Serveis Jurídics i Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Informe anual amb la composició de tots els tribunals conformats.

**Objectiu específic:** Verificar que els documents que integren els processos de selecció i contractació, així com la RPT, no continguin condicions que puguin produir discriminació.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
3	2	Revisar amb perspectiva de gènere la conceptualització de la Relació de Llocs de Treball amb caràcter previ a la seua aprovació, fent ús, en tot cas d'un llenguatge inclusiu.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Recursos Humans, Igualtat, Serveis Jurídics i representació sindical.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		L'aprovació de la RPT amb perspectiva de gènere. Evidència que la revisió s'ha realitzat per personal amb formació específica en la matèria.



ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
4	3	Refer la RPT de manera que s'incorpore la prespectiva de gènere, tant en la definició de les funcions i competències dels llocs de treball, com en la determinació i definició dels complements específics, en funció del lloc de treball, fent ús, en tot cas d'un llenguatge inclusiu.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Recursos Humans, Igualtat, Serveis Jurídics i representació sindical.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		L'aprovació de la RPT amb perspectiva de gènere. Evidència que la revisió s'ha realitzat per personal amb formació específica en la matèria.

**Objectiu específic:** Promoure la formació específica en igualtat, especialment entre el personal que integra l'Àrea de RRHH, per a evitar qualsevol caire associat al gènere en els processos de selecció, promoció, contractació, borses de treball o qualsevol altre procés que supose la disposició de recursos econòmics per a l'ocupació (beques, etc.).

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
5	1	Realitzar una formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, adreçada a les persones amb responsabilitat en els processos de selecció, promoció, contractació, borses de treball o qualsevol altre procés que supose la disposició de recursos econòmics per a l'ocupació, concretament, per a grups A1 i A2.
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Formació, Recursos Humans i Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Fitxa tècnica de les accions formatives i certificats de superació del curs i informe de participació desagregat per sexe.

## 2 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

**Objectiu general:** Promoure mesures que garanteixen l'absència de caïres de gènere en la classificació professional, en especial en aquelles categories en què hi ha un major desequilibri.

**Objectiu específic:** Revisar i procurar que els òrgans de presa de decisió compleixen el principi de presència equilibrada<sup>3</sup>.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
6	3	Dissenyar una eina que permeti realitzar un seguiment del principi de presència equilibrada en els òrgans de presa de decisió.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Recursos Humans i Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		L'eina dissenyada i el nom dels serveis o departaments que la utilitzen. Informe de seguiment del principi de presència equilibrada en els òrgans de presa de decisions.

**Objectiu específic:** Reduir els desequilibris en els serveis o departaments més masculinitzats.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
7	3 - 4	Difondre entre la plantilla un informe anual amb la distribució de les diferents àrees amb dades desagregades per sexe.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Recursos Humans, Igualtat i Secció de Formació.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Elaboració i distribució de l'informe.

3. Art. 20 Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
8	3	Realitzar informes d'impacte de gènere sistemàtics, previs al procés de treure qualsevol convocatòria de selecció de personal.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Recursos Humans, Igualtat, Serveis Jurídics i Secció de Formació.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Coincidència en el nombre de processos selectius i d'informes d'impacte de gènere realitzats.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
9	4	En funció del resultat dels preceptius informes d'impacte de gènere, incorporar la recomanació de realitzar accions positives per a reduir els desequilibris en els serveis, departaments o unitats funcionals més masculinitzades, en virtut de l'art.11.1 de la Llei orgànica d'igualtat: «A fi de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables mentre subsistesquen les dites situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objecte perseguit en cada cas».
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Recursos Humans, Igualtat i Serveis Jurídics.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Relació anual d'informes d'impacte de gènere que recomanen realitzar l'acció positiva i nombre d'accions positives introduïdes en les convocatòries públiques.

### 3 FORMACIÓ

**Objectiu general:** Garantir la implementació del PIO a través de la capacitat del personal de la Diputació, i de la formació en igualtat del personal tècnic i polític dels ajuntaments de la província de Castelló.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
10	1	Difusió interna: informar la plantilla de la Diputació de Castelló de la creació de l'Àrea d'Igualtat i del catàleg de serveis que pot oferir-los l'Àrea de Formació, en relació amb ella.
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Secció de Formació, Comunicació, Recursos Humans, Igualtat i Servei d'Innovació.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Documents que evidencien la difusió interna.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
11	1	Difusió externa: informar els ajuntaments de la província de Castelló de la creació de l'Àrea d'Igualtat i del catàleg de serveis que pot oferir-los.
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Secció de Formació, Comunicació i Igualtat
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Document que evidencia la realització de la sessió o sessions informatives i notes de premsa, si és el cas.

**Objectiu específic:** Promoure la utilització del llenguatge i imatges no sexistes, tant en la docència com en els materials elaborats expròfés per a les accions formatives.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
12	4	Revisar els materials amb què s'imparteixen les accions formatives per a garantir la utilització del llenguatge i imatges no sexistes.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Secció de Formació i Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Informe de tots els cursos realitzats i revisats (ha de coincidir el número). Suggestiu: establir un procés gradual (ex.: 25%, 50%, 75%, 100%). Informe amb els canvis realitzats en els materials.

**Objectiu específic:** Garantir que els llocs i òrgans amb competències en la gestió de persones tinguin formació inicial o adquirida en matèria d'igualtat d'oportunitats.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
13	4	Considerar com a requisit que qui ocupe un lloc referit a la gestió de persones o forme part del tribunal de selecció o comissió de valoració haja d'haver realitzat accions formatives específiques en matèria d'igualtat d'oportunitats.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Secció de Formació i Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Relació d'òrgans compromesos en aquesta acció i la seua composició.  Núm. de persones desagregat per sexe, que acrediten formació en igualtat en els serveis referits i en els tribunals de selecció.

**Objectiu específic:** Garantir que en les accions formatives adreçades al personal directiu existesca equilibri entre sexes.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
14	2	Amb l'objectiu de potenciar l'accés a llocs de major responsabilitat, i realitzar accions adreçades a formar el personal amb perfil directiu, i reservar un 50% de les places oferides a cada sexe.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Recursos Humans, Secció de Formació i Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Percentatge de places reservades a cada sexe per a formació en habilitats directives.  Percentatge d'increment de dones en llocs de direcció.

**Objectiu específic:** Reformular el còmput d'hores formatives en matèria d'igualtat.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
15	2 - 4	Les accions formatives sobre llenguatge no sexista, prevenció de violència de gènere, com que no són un dret sinó també un deure, no computaran als efectes de petició del màxim nombre d'accions formatives anuals dels plans de formació ni tampoc en les hores destinades a formació (dret).
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Secció de Formació i Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Documentació que acredite el no còmput en la formació en llenguatge no sexista i prevenció de la violència de gènere.

**Objectiu específic:** Garantir que les formacions fomenten els valors d'implicació i empatia dels treballadors i treballadores.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
16	2	Realitzar activitats relatives a la dinamització entre els treballadors i treballadores que fomenten la comprensió de la posició social de l'altre, de l'altra, incidint en els rols i estereotips de gènere
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Secció de Formació i Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Certificats d'assistència a aquestes activitats i informe desagregat per sexe.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
17	3	Inclusió en l'aplicació de gestió de Formació d'informes que incloguen el número d'hores desagregades per sexe, tipus de contracte i categoria professional.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Secció de Formació.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Informe amb els continguts especificats en la descripció de l'acció..

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>18</b>	<b>2</b>	Dur a terme sessions formatives sobre responsabilitat social en matèria d'igualtat, per a personal de Diputació i la resta d'Entitats Locals.
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Secció de Formació
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		N.º d'accions realitzades N.º d'hores Denominació de les accions

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>19</b>	<b>1</b>	Revisió i, si es necessita, adaptació a llenguatge inclusiu, de l'utilitzat en les comunicacions de la Secció de Formació..
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Secció de Formació.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Revisió de la documentació. Annex amb les modificacions realitzades.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>20</b>	<b>3 - 4</b>	Utilització de mainstreaming en i des de les intervencions de la Secció de Formació..
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Secció de Formació.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Registre d'incidències.

**Nota:** La formació específica que afecte directament la implementació d'aqueixos concrets es regularà en ells, com a criteri d'execució transversal

**Objectiu general:** Garantir que l'organització dispose d'un model de promoció transparent en totes les seues fases, amb criteris objectius i sense caires de gènere.

**Objectiu específic:** Procurar que el desenvolupament de la carrera professional tinga en compte l'impacte de gènere utilitzant en el seu disseny les eines adequades.

**Objectiu específic:** Garantir mitjançant l'adequada publicitat, que tota la plantilla siga conexedora dels processos de promoció en curs, especialment els centres perifèrics i les persones que estan en mesures de conciliació familiar.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
21	3	<p>Elaborar una estratègia per a la gestió del coneixement de la plantilla, i mantindre actualitzat el CV acadèmic i competencial del personal. Per a això, s'avançarà en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinació entre el Servei de RRHH i la resta de serveis.</li> <li>- Vincular tota la formació homologada a la fitxa personal de cada empleada o empleat, en els arxius de RRHH: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La formació realitzada a través de la Secció de Formació de la Diputació s'assignarà directament a la fitxa personal de cada persona empleada</li> <li>• S'establiran mecanismes àgils per a incorporar en temps real, la formació realitzada en altres organismes</li> <li>• S'establiran mecanismes àgils per a incorporar en temps real les competències aconseguides.</li> </ul> </li> <li>- Elaborar una base de dades en què conste la informació sobre la solvència acadèmica, experiencial i competencial de cada treballadora i treballador de l'organització, que serveixa tant per a la promoció professional, com per a la possibilitat d'accés a nous llocs generats.</li> </ul>
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Informàtica, Innovació, Formació i RRHH.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Base de dades desagregada per sexes amb persones amb potencial de promoció.



ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
22	4	<p>Establir i difondre un model de promoció transparent en totes les seues fases, amb criteris objectius i sense caires de gènere. Per a això, en cada convocatòria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Es realitzarà un informe d'impacte de gènere previ.</li> <li>b) Es garantirà que tota la plantilla, inclús la que estiga en situació de baixa, permís o excedència, tinga coneixement dels requisits d'accés a ella, i dels criteris objectius de valoració.</li> <li>c) El tribunal deurà acreditar formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</li> <li>d) El tribunal complirà el principi de presència equilibrada. Si això no fóra possible, es justificarà mitjançant un informe tècnic.</li> <li>e) Les convocatòries computaran els períodes suspensius per cures com anys efectius treballats.<sup>2</sup></li> </ul>
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Serveis Jurídics, Recursos Humans i Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Redacció de les convocatòries de promoció. Evidències de implementació de les estratègies de difusió.

7. STJ Madrid d'1 de març de 2018 (Rec 906/17) que considera que no pot excloure's el període en excedència per atenció de fills o filles als efectes de pujar de nivell professional i això en la mesura que són les dones les que majoritàriament exerceixen aquest dret en comparació amb els treballadors.

**Una altra referència:** [http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_7/contenidos/guia\\_7\\_16\\_2.htm](http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_2.htm)

**Altra referència:** Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

Article 49. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes.

"En tot cas es concediran els següents permisos amb les corresponents condicions mínimes:

- a) Permís per naixement per a la mare biològica: (...)
- b) Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, (...)
- c) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla (...)

En els casos previstos en els apartats a), b), i c) el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si és el cas, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de duració del permís, i, si és el cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els funcionaris que hagen fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resulten menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagueren pogut tindre dret durant la seua absència. "

## 5 CONDICIONS DE TREBALL

**Objectiu general:** Augmentar el coneixement de l'organització per a evitar possibles caïres de gènere en els llocs de treball i per a aconseguir els millors nivells de satisfacció i rendiment.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
23	1	Realitzar una acció formativa que comporte l'acreditació d'un pla d'acció, en el Servei de RRHH. Consistirà en l'assimilació de continguts teòrics i pràctics (acció formativa), així com en la realització d'una relació exhaustiva i descriptiva de tots els llocs de treball i les seues condicions (acreditació del pla d'acció), que serà utilitzada per a la definició del sistema de valoració de llocs de treball, i per a la posterior revisió de la RPT que estableix aquest PIO.
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Recursos Humans i Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Relació descriptiva dels llocs de treball i anàlisi del sistema de valoració.

**Objectiu específic:** Aprofundir en el nivell de satisfacció de la plantilla.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
24	4	Realitzar un estudi de clima sociolaboral que permeti obtenir informació per a les avaluacions psicosocials dels llocs de treball que realitza Prevenció de Riscos Laborals, i sobre el nivell de satisfacció del personal, les causes que incideixen en ell, analitzant els suggeriments i propostes per a avançar en els nivells d'incentivació i rendiment.
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		RRHH i PRL.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Informe amb els resultats de l'estudi.

## 6 EXERCICI CORESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

**Objectiu general:** Visibilitzar la importància de les cures familiars i respectar i promocionar l'ús de les mesures de conciliació de tot el personal de la Diputació, especialment per part dels homes.

**Objectiu específic:** Promoure la conciliació de la vida personal i laboral.

**Objectiu específic:** Desestereotipar el rol reproductiu femení que perpetua la cultura que les cures són responsabilitat de les dones.

**Objectiu específic:** Conèixer les necessitats reals de la plantilla en matèria de conciliació, per a ascendents i descendents.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
25	4	Realitzar una ampliació de diagnòstic que permeti obtenir la informació relativa a les necessitats de conciliació de la plantilla (descendents, ascendents, dependents i circumstàncies específiques com la monomarentalitat i monoparentalitat).
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Igualtat i Recursos Humans.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Informe amb els resultats de l'estudi.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
26	1	Obrir una bústia virtual que arregle suggeriments i propostes sobre conciliació, el contingut de la qual s'analitzarà per la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Recursos Humans i Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Informe anual amb les aportacions del personal.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
27	3	Elaborar i difondre un estudi entre la plantilla de Diputació que aporte informació sobre la percepció dels mecanismes de conciliació de la vida personal i laboral existents (teletreball, flexibilitat horària...) i del rol de les dones com a cuidadores, per veure si incideix en la percepció d'estrés d'aquestes, així com en els accidents o malalties que s'hagen produït fins al moment. Establir un apartat de suggeriments i propostes que es vullguen realitzar en aquest sentit.
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Igualtat, Recursos Humans i Prevenció de Riscos Laborals.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Informe amb els resultats de l'estudi.

**Objectiu específic:** Generar una cultura de la corresponsabilitat de cures.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
28	2 - 4	Realitzar anualment una jornada sobre conciliació i corresponsabilitat, en el Dia Internacional de la Igualtat Salarial, entre les accions del qual es contemple la realització d'una campanya sobre els beneficis de la corresponsabilitat familiar dissenyada pel personal masculí de l'organització.
<b>Periodicitat</b>		Periòdica (cada 22 de febrer).
<b>Responsabilitat</b>		Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Fitxa tècnica amb els continguts de la jornada. Documentació gràfica. Realització de la campanya: enllaços i documentació gràfica o audiovisual generada.

**Objectiu específic:** Divulgar els mecanismes de conciliació existents i desenvolupar mètodes de promoció de l'ús de les mesures de conciliació.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
29	2	Elaborar una guia orientada a la corresponsabilitat, que incloga tots els recursos de conciliació, indicant la seua duració i característiques, accessible en la intranet i en el Pla d'acollida d'igualtat, que es facilite al personal de nova incorporació. La guia haurà d'estar disponible a través d'Intranet.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		RRHH, Igualtat i Comunicació Interna.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Publicació en la intranet. Incorporació en la documentació de benvinguda que es facilite al personal de nova incorporació..

## 7 RETRIBUCIONS

**Objectiu general:** Aprofundir en l'anàlisi de les diferències retributives observades i fomentar la transparència.

**Objectiu específic:** Aprofundir en l'anàlisi dels complements salarials: hores extraordinàries i productivitat.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
30	3	Realitzar una anàlisi de la relació de llocs de treball i dels diferents tipus i nivells de complements salarials per a corregir, si és el cas, les desigualtats que es pogueren estar produint.
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Secretaria i Recursos Humans.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Informe amb els resultats de l'estudi. Incorporació en la documentació de benvinguda que es facilite al personal de nova incorporació.

**Objectiu general:** Realitzar la prevenció dels riscos laborals incorporant la transversalitat de gènere<sup>8</sup>.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>31</b>	<b>1</b>	<p>Es dissenyarà un protocol d'actuació sobre embaràs i lactància, que regularà:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La forma de comunicar l'estat d'embaràs o lactància en el lloc de treball.</li> <li>- Una relació dels treballs, tasques i activitats laborals que puguin suposar un risc per a la salut de la treballadora embarassada o del fetus i en període de lactància i, una relació dels llocs de treball exempts de risc per a treballadores embarassades o en període de lactància.</li> </ul> <p>El Pla d'Acollida d'Igualtat notificarà de l'existència del protocol.</p>
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Prevenció de Riscos Laborals, Recursos Humans i Secretaria.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Publicació i difusió del protocol.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>32</b>	<b>1</b>	<p>Realitzar una campanya de difusió de les funcions i competències del servei de Prevenció de Riscos Laborals en els seus diferents àmbits d'actuació (cursos de formació, instruccions de seguretat, xarrades que es realitzen, etc.), tenint present la perspectiva de gènere.</p>
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		PRL, Recursos Humans i Secretaria i Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Evidència de la campanya de difusió.

8. Aquest eix es va elaborar i es va aprovar per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat abans que es produïra la crisi sanitària provocada pel COVID-19.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>33</b>	<b>2 - 4</b>	Sol·licitar al Servei Mèdic que, anualment, remeta un informe de vigilància de la salut col·lectiva dels treballadors i les treballadores, que aporte estudis epidemiològics, tenint en compte la segregació per sexe i edat en l'anàlisi amb perspectiva de gènere, i determinar aquells punts dèbils a tractar per a millorar la salut laboral.
<b>Periodicitat</b>		Anual.
<b>Responsabilitat</b>		PRL, Recursos Humans i Secretaria.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Informe anual.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>34</b>	<b>3</b>	Revisar les avaluacions de riscos dels serveis més masculinitzats i verificar si les mesures preventives adoptades són compatibles i/o s'ajusten a les necessitats de protecció de les treballadores. De la mateixa manera, revisar les avaluacions de riscos dels serveis més feminitzats.
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		PRL i Recursos Humans.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Informe amb els resultats de les avaluacions.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>35</b>	<b>2</b>	Incorporar al temari de Formació Inicial en Prevenció de Riscos Laborals continguts amb perspectiva de gènere en la valoració dels riscos per lloc de treball, en la vigilància de la salut i en la distribució d'EPIS, prestant especial atenció en la protecció de la maternitat.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Prevenció de Riscos Laborals.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Revisió dels temaris.



ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>36</b>	<b>4</b>	Adequar les consignes d'actuació en cas d'emergència dels centres de treball als supòsits d'evacuació de les dones embarassades.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Prevenió de Riscos Laborals.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Revisió i adequació de les mesures.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>37</b>	<b>4</b>	Realitzar un estudi dels accidents laborals analitzant la tipologia causal en funció del sexe de les persones i determinació de mesures necessàries quan siga procedent.
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Prevenió de Riscos Laborals.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Informe amb les estadístiques de sinistralitat. Determinació de mesures quan siga procedent.

## 9 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

**Objectiu general:** Promoure un clima laboral lliure de violència de gènere.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
38	1	Constituir un comitè tècnic antiassetjament que compleisca amb les garanties i requisits necessaris per a emprendre amb èxit la seua finalitat. Proporcionar una formació específica en aquesta matèria de com a mínim 30 hores a les persones que integren aquest Comitè (titulars i suplents). En cas d'absència del o la titular, es procurarà que la persona que la suplisca siga del seu mateix sexe.
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Recursos Humans, Prevenció de Riscos Laborals, Igualtat i Representació Sindical.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Programa del curs amb continguts. Certificats acreditatius d'haver superat el curs. Acta constitucional del Comitè Tècnic.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
39	1	Elaboració del protocol davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per a la Diputació de Castelló, que garantezca la protecció de les víctimes i el seu dret a la permanència en el seu lloc de treball. Es preveurà l'adopció de mesures preventives, així com de mesures cautelars i disciplinàries si és el cas, i es garantirà el compliment del principi de no revictimització.
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Recursos Humans, Serveis Jurídics, Prevenció de Riscos Laborals, Igualtat i Representació Sindical.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Data aprovació i publicació del protocol.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
40	3	Realitzar una ampliació de diagnòstic per a aprofundir en els resultats obtinguts en aquest eix. Es difondrà una enquesta anònima a tota la plantilla per a conèixer el grau d'incidència de l'assetjament, tant patit com detectat. L'informe que es redacte establirà, si és el cas, la necessitat d'incrementar o no les mesures de sensibilització i la seua periodicitat en el temps.
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Igualtat i Recursos Humans.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Informe amb els resultats de l'enquesta.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
41	2	Es dissenyaran campanyes de difusió per a publicitar i donar a conèixer entre el personal de la Diputació de Castelló el protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i la composició del Comitè Tècnic Anti- Assetjament. A més, s'inclourà aquesta informació en la documentació de benvinguda que es facilite al personal de nova incorporació.
<b>Periodicitat</b>		Puntual i Periòdica (27 de febrer de cada any).
<b>Responsabilitat</b>		Igualtat, Recursos Humans, Comunicació, Secretaria i Representació Sindical.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Fitxes tècniques de les campanyes dissenyades. Evidències gràfiques de la seua implementació. Mitjans a través dels quals es realitza la publicació del protocol i evidència de les accions de difusió realitzades cada exercici. Text de document de benvinguda.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
42	2	Realització d'accions de sensibilització en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, adreçades a tot el personal de la plantilla, personal de programes temporals, personal polític i representants sindicals, per a promocionar una cultura i un ambient de treball lliure d'assetjament, donar a conèixer el protocol redactat, així com les conseqüències que pot tindre la realització de conductes d'aquesta naturalesa.
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Igualtat, Secció de Formació i Recursos Humans.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Fitxa tècnica de les accions dissenyades. Evidències de les xifres de participació desagregades per sexe.

**Objectiu general:** Garantir que en tots els departaments, unitats funcionals i programes de la Diputació s'incorpora la perspectiva de gènere en l'ús del llenguatge i les imatges, així com en el contingut dels missatges i els canals de comunicació, rebutjant el sexisme en qualsevol de les seues manifestacions.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>43</b>	<b>1</b>	Posar en marxa una bústia d'igualtat (habilitada a través de la Intranet) amb l'objectiu que els homes i dones de la plantilla puguen expressar els seus dubtes, enviar suggeriments, iniciatives o propostes, així com comunicar qualsevol situació de desigualtat o incidències viscudes o percebudes.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Igualtat, Comunicació i Innovació.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Informe que replegue les suggerències i propostes.

**Objectiu específic:** Capacitar el personal de l'organització, tant el tècnic com el polític, per a dur a terme una comunicació inclusiva oral, escrita i en l'ús d'imatges.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>44</b>	<b>1</b>	Realitzar una formació en comunicació de manera que s'utilitze un llenguatge en què les dones i els homes se senten inclosos i reconeguts, unes imatges diverses que fomenten la desconstrucció dels rols i uns canals adequats per a tota la ciutadania, adreçada a les persones responsables de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Redactar convocatòries, circulars i qualsevol tipus de documentació interna o externa</li> <li>• Els mitjans de comunicació (web i xarxes socials).</li> <li>• Dissenyar campanyes en totes les àrees (Igualtat, Cultura, Educació, etc.).</li> <li>• Altres que s'estime convenient.</li> </ul>
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Igualtat, Secció de Formació, Comunicació i Innovació.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Programa amb els continguts de la formació. Dades de participació desagregats per sexes.

**Objectiu específic:** Promoure l'ús del llenguatge no sexista a nivell intern i extern.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>45</b>	<b>3</b>	Realitzar una campanya interna per a transmetre que el compromís de l'organització amb la igualtat i l'ús d'una comunicació inclusiva és, a més d'una norma de compliment obligatori, un senyal de qualitat i excel·lència de la Diputació.
<b>Periodicitat</b>		Periòdica, elegir una data a l'any.
<b>Responsabilitat</b>		Igualtat, Comunicació i Innovació.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Documentació gràfica o audiovisual generada.

**Objectiu específic:** Transmetre valors d'igualtat d'oportunitats en la imatge interna i externa de l'organització.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>46</b>	<b>2</b>	Una vegada haja finalitzat la formació en comunicació i gènere, realitzar una revisió minuciosa de la documentació interna i externa emesa per la Diputació de Castelló i adequar-la a un llenguatge inclusiu des del punt de vista de l'enfocament de gènere, fent insistència en l'ús d'imatges no sexistes. Haurien de ser analitzats, almenys, els recursos següents: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La documentació emesa per totes les àrees de la Diputació..</li> <li>• La pàgina web, fent insistència en text i imatge.</li> <li>• Les xarxes socials.</li> <li>• Els mitjans que es considere pertinents.</li> </ul>
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Igualtat, Secció de Formació, Comunicació i Innovació.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Informe amb la documentació revisada i, en el seu cas, les modificacions que s'hagen realitzat.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>47</b>	<b>1</b>	Afegir a la pàgina web de la Diputació de Castelló, així com en els documents i comunicacions internes i externes acordades, una Declaració institucional de tolerància zero davant la violència de gènere
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Comunicació, Innovació, Secretaria i Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Evidència de la publicació de la declaració en la web i en els documents emesos.

## 11 REPRESENTACIÓ SINDICAL

**Objectiu general:** Mantindre la participació equilibrada que es dóna en l'actualitat entre les treballadores i els treballadors en la representació sindical.

**Objectiu específic:** Introduir eines de control que faciliten la concreció de les dades desagregades per sexe, per al seguiment de la representació sindical, de cara a promoure i garantir i mantindre la presència equilibrada entre les dones i els homes de la Junta de Personal.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
48	3	Dissenyar una eina que permeti realitzar un seguiment de l'equilibri entre les dones i els homes en la representació sindical.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Recursos Humans i Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Evidència de l'eina dissenyada.

**Objectiu específic:** Aconsellar als departaments sindicals sobre la importància de portar llistes igualitàries.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
49	2	Dur a terme jornades de sensibilització amb l'objectiu de promoure les candidatures de dones en els llocs de màxima responsabilitat sindical, i conscienciar sobre la importància de mantindre l'equilibri per sexe en la representació del personal de l'organització
<b>Periodicitat</b>		Puntual, cada dos anys.
<b>Responsabilitat</b>		Igualtat, Recursos Humans i representants sindicals.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Fitxa tècnica de la jornada. Documentació gràfica.

## 12 VIOLÈNCIA DE GÈNERE

**Objectiu general:** Garantir que les empleades víctimes de violència de gènere obtenen la informació adequada i actualitzada en matèria de drets, permisos i recursos al seu abast, per a afavorir la seua eixida de la situació de maltractament en condicions òptimes. Garantir que aquesta informació és accessible al personal de l'organització que forme part de l'entorn familiar i afectiu de dones en situació de maltractament, encara que no siguen empleades de la Diputació.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>50</b>	<b>2 - 4</b>	Realitzar sessions informatives periòdiques sobre els drets i recursos de què disposen les víctimes de Violència de Gènere, dirigides a totes les àrees, departaments o unitats funcionals de la Diputació. Aquestes sessions podran ser telepresencials.
<b>Periodicitat</b>		Periòdic.
<b>Responsabilitat</b>		Igualtat i Recursos Humans.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Núm. d'hores de formació i assistents desagregat per sexe.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>51</b>	<b>2</b>	Després de la primera sessió, es designarà un grup de persones informadores clau que disposarà de tota la informació relativa als drets i recursos a l'abast de les dones víctimes de violència de gènere. Aquesta informació també la podrà sol·licitar personal de l'organització, que forme part de l'entorn afectiu o familiar de dones en situació de maltractament, encara que aquestes no formen part de la plantilla de la Diputació.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		RRHH e Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Llistat amb les persones designades per departament i verificació que han realitzat la formació específica.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>52</b>	<b>1</b>	Elaborar i divulgar entre la plantilla una guia que continga els recursos existents en matèria de violència de gènere a nivell estatal i autonòmic, així com els recursos informatius interns en la Diputació. La guia estarà sotmesa a actualitzacions regulars i es publicarà en la plataforma Yammer. Aquesta informació es reflectirà també en el Pla d'acollida d'igualtat.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Igualtat, Comunicació i Innovació.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Publicació de la guia i registre de les accions divulgatives.

**Objectiu específic:** Promoure una imatge institucional a favor de la lluita contra la Violència de Gènere.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>53</b>	<b>1 - 4</b>	Realitzar públicament un acte institucional de rebuig contra la violència de gènere, en línia amb el Pacte valencià contra la violència de gènere, per a visibilitzar el compromís de l'organització en la lluita contra aquesta xacra social, cada vegada que es produeixca un cas greu a la província.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Presidència i Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Evidències fotogràfiques en les xarxes socials de la Diputació, junt amb un xicotet escrit que les acompanye.



## 13 TRANSVERSALITAT

**Objectiu general:** Aplicar el principi de transversalitat, en compliment de l'art. 15 de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que estableix que la transversalitat del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter general, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
54	1	Redactar un Reglament de funcionament intern de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, que regule: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Composició (requisits dels i de les membres, duració en el càrrec, mecanismes de renovació, causes de revocació, etc.)</li> <li>• Funcions.</li> <li>• Convocatòries ordinàries i extraordinàries</li> <li>• Altres qüestions que la Comissió considere d'interés.</li> </ul>
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Igualtat i Recursos Humans
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Redacció, aprovació i publicació del Reglament.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
55	3	En compliment de l'article 20 de la LOI, incorporar de manera efectiva la perspectiva de gènere en tots els sistemes informàtics de la Diputació, de manera que s'incloga sistemàticament la variable de sexe en totes les dades, i s'incorporen indicadors que possibiliten un millor coneixement de les situacions, condicions i necessitats de dones i homes.
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Informàtica, Igualtat i Serveis Jurídics.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		L'eina dissenyada i nom dels serveis o departaments que la utilitzen. Indicadors utilitzats per a analitzar les situacions, condicions i necessitats de les dones i els homes

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>56</b>	<b>1</b>	Elaboració d'un informe que permeta les treballadores i treballadors de la Diputació de Castelló respondre a qüestions relatives a les seues experiències amb el teletreball, les facilitats i/o dificultats detectades durant el confinament i els plans de contingència posteriors. S'aprofundirà en com ha incidit el teletreball en relació amb les tasques domèstiques, la concentració, etc., segons el sexe, edat, descendents/ascendents a càrrec o altres variables que es consideren d'interés. A partir dels resultats obtinguts, es podrà plantejar el disseny d'accions en funció de les necessitats o carències detectades.
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Igualtat, RRHH, PRL i Innovació.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Informe amb els resultats.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>57</b>	<b>1</b>	Realitzar sessions informatives entorn del teletreball, en les què es tracte el risc psicosocial a què s'exposen les dones a causa dels rols assumits i/o assignats tradicionalment, i s'establisquen les bases per a evitar conseqüències indesitjades que agreugen la bretxa en matèria de conciliació i corresponsabilitat, i les greus conseqüències que aquesta té en la vida de les dones.
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Igualtat, RRHH i PRL.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Hores de formació i persones assistents desagregades per sexe.

**Objectiu específic:** Garantir que tot el personal de la Diputació conega i aplique el contingut del Pla d'Igualtat de Recursos Humans.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
58	1	<p>Després de l'aprovació del I Pla d'igualtat, es realitzarà:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una presentació oficial interna, adreçada a tota la plantilla de Diputació, assumint el compromís polític de la seua implementació i llançant un missatge sobre necessitat de col·laboració i implicació de totes les persones que treballen en l'organització, per a aconseguir una transversalitat efectiva.</li> <li>• Una presentació oficial externa, comunicant el compromís de la Diputació de Castelló amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</li> </ul>
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Presidència, Vicepresidència, Igualtat i Comunicació.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Nota de premsa i fotografies de l'acte de difusió.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
59	4	<p>Dissenyar un Pla d'acollida d'igualtat per al personal de nova incorporació, que continga la informació relativa a l'existència del Pla d'igualtat i els seus continguts específics. El Pla contindrà la següent informació, i s'actualitzarà tal com es vagen implementant les accions que suposen l'aprovació dels diferents documents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La guia de coresponsabilitat i conciliació.</li> <li>• Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.</li> <li>• Existència de la bústia d'igualtat.</li> <li>• Altres aspectes que es considere rellevants.</li> </ul>
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Igualtat i Recursos Humans.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Evidència de disseny i divulgació del Pla d'acollida d'igualtat.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
60	1	<p>Per a la correcta implementació del Pla d'igualtat, facilitar la capacitació de la plantilla i dels càrrecs polítics en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilització a tota la plantilla.</li> <li>- Formació bàsica al personal polític, i als i a les comandaments tècnics intermedis.</li> <li>- Formació específica al personal responsable de cada àrea, departament o unitat funcional, que facilite la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la Diputació: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accés i promoció en la funció pública.</li> <li>• Clàusules socials.</li> <li>• Informes d'impacte de gènere.</li> <li>• Pressupostos amb enfocament de gènere.</li> <li>• Convocatòries per a la concessió de subvencions.</li> <li>• Disseny de plans i programes adreçats als municipis de la província.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Periodicitat</b>		Puntual.
<b>Responsabilitat</b>		Formació i Igualtat, en coordinació amb totes les àrees implicades en els processos formatius.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calendarització de les formacions en els dos primers anys de vigència del Pla d'igualtat.</li> <li>- Difusió de les accions formatives i preinscripció de l'alumnat.</li> <li>- Fitxa tècnica de cada acció formativa (continguts, metodologia, objectius, duració, docència).</li> <li>- Registre de firmes de cada acció formativa.</li> <li>- Expedició i entrega de l'acreditació formativa a l'alumnat.</li> </ul>

**Objectiu específic:** Introduir mesures per a assegurar una major igualtat social en l'adjudicació de contractació pública.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>61</b>	<b>3</b>	Promoure la paritat i garantir la formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les meses de contractació pública i /o altres òrgans afins que es constitueixen a l'efecte.
<b>Periodicitat</b>		Anual.
<b>Responsabilitat</b>		Contractació i Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Informe del Servei de Contractació.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
<b>62</b>	<b>3</b>	Incorporar clàusules socials en les licitacions públiques i, en tot cas, exigir l'acreditació del compliment de la normativa sobre la implantació i avaluació de plans d'igualtat i protocols de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.
<b>Periodicitat</b>		Anual.
<b>Responsabilitat</b>		Contractació i Igualdad.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Informe del Servei de Contractació.

ACCIÓ Núm.	PRIORITAT	DESCRIPCIÓ
63	4	<p>La Diputació tindrà en compte la perspectiva de gènere en el disseny de convocatòries de subvencions, aplicant l'estratègia dual<sup>9</sup>.</p> <p>Per a això, com a mesures específiques podrà convocar ajudes adreçades a ajuntaments i/o altres ens locals i per un altre costat ajudes adreçades a altres entitats o organitzacions, destinades a la implementació de polítiques públiques d'igualtat. I com a mesures transversals establirà criteris que fomenten la igualtat entre dones i homes en la resta de les convocatòries, sempre que siga adient.</p>
<b>Periodicitat</b>		Permanent.
<b>Responsabilitat</b>		Contractació i Igualtat.
<b>Verificacions i/o indicadors</b>		Registre de les subvencions amb perspectiva de gènere.

9. L'estratègia dual es dirigeix a fomentar l'equilibri social, laboral i polític entre hòmens i dones, responent així a plantejaments estratègics per mitjà de la inclusió d'objectius d'igualtat en totes les polítiques. D'esta manera, accions específiques i mesures generals es convertixen en dos estratègies complementàries per a aconseguir una mateixa meta: la igualtat d'oportunitats i de resultats entre hòmens i dones

**NOTA:** El Pla d'igualtat va ser acabat de redactar a finals de juliol de 2020. Des d'aquest moment i després de tots els processos administratius necessaris es presentarà per a la seua aprovació en Ple l'últim trimestre de 2020. La Diputació es compromet a implementar aquelles accions que siguen viables en l'exercici 2020, tot i que el seu període d'implementació estiga previst en el cronograma a partir de 2021.

## VII. CRONOGRAMA

	ACCIÓ	2021	2022	2023	2024
1	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	1			
		2			
		3			
		4			
		5			
2	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA	6			
		7			
		8			
		9			
3	FORMACIÓ	10			
		11			
		12			
		13			
		14			
		15			
		16			
		17			
		18			
		19			
		20			
4	PROMOCIÓ PROFESSIONAL	21			
		22			
5	CONDICIONS DE TREBALL	23			
		24			
6	EXERCICI CORESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	25			
		26			
		27			
		28			
		29			
7	RETRIBUCIONS	30			



	ACCIÓ	2021	2022	2023	2024	
8	SALUD LABORAL	31				
		32				
		33				
		34				
		35				
		36				
		37				
9	PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	38				
		39				
		40				
		41				
		42				
10	COMUNICACIÓ	43				
		44				
		45				
		46				
		47				
11	REPRESENTACIÓ SINDICAL	48				
		49				
12	VIOLÈNCIA DE GÈNERE	50				
		51				
		52				
		53				
13	TRANSVERSALITAT	54				
		55				
		56				
		57				
		58				
		59				
		60				
		61				
		62				
		63				

## A

**Acció positiva**

Concepte que sorgeix als Estats Units en la dècada dels 60 com a part de les estratègies posades en marxa pels governs per a lluitar contra les desigualtats, fonamentalment de caràcter laboral, que pateixen distints col·lectius per raó del seu sexe, raça, origen, religió, etc. El Comitè per a la Igualtat entre dones i homes del Consell d'Europa defineix aquest concepte com les "estratègies destinades a establir la igualtat d'oportunitats per mitjà de mesures que permeten contrastar o corregir aquelles discriminacions que són el resultat de pràctiques o sistemes socials".

Des de la perspectiva d'Alfonso Ruiz Miguel, la discriminació positiva a què anomena discriminació inversa "és una forma de diferenciació per a la igualtat". Opta per la paraula inversa en la mesura, diu, que aquesta al·ludeix "a la inversió d'una discriminació precedent, mitjançant una discriminació de signe oposat". Distingeix, a més, entre discriminació inversa o positiu respecte d'acció positiva o afirmativa; assenyalant que aquestes últimes "són mesures menys dràstiques i radicals que aquelles que tenen un caràcter discriminatori i no simplement desigualtari i que, a més, es produeixen en una situació d'especial escassetat el que implica perjudicis a altres persones. (...)".

**Assetjament sexual**

Comprén tot comportament sexual verbal o físic, no desitjat per la persona assetjada, dut a terme en distints espais de la vida quotidiana, aprofitant-se d'una situació de superioritat o camaraderia i que repercuteix en les condicions de l'entorn fent-les hostils, intimidatòries i humiliants. L'assetjament sexual és una expressió més de les relacions de poder que exerceixen els homes sobre les dones.

Agent per a la igualtat d'oportunitats per a dones i homes.

Impulsada per la Unió Europea en la dècada dels vuitanta, es tracta d'una figura ocupacional que s'ha consolidat en aquesta dècada en els distints països que conformen la Unió. La dita figura està reconeguda a Espanya en la Classificació Nacional d'Ocupacions (CNO). Les seues competències professionals es refereixen, bàsicament, al "disseny, gestió i avaluació de programes d'acció positiva referits a la igualtat d'oportunitats per a la dona en els terrenys de l'educació, formació professional, ocupació i en general totes les formes de participació ciutadana" (CNO, 94; cod. 2939).

**Alienada**

Persona oprimida que ha interioritzat i comparteix el sistema de creences del seu opressor.

**Anàlisi per gènere**

Estudi de les diferències de condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenvolupament, control d'actius, poder de presa de decisions, etc. Entre homes i dones degudes als rols que tradicionalment se'ls han assignat.

## **Androcentrisme**

Visió del món i de les coses, des del punt de vista teòric i del coneixement, en la què els homes són el centre i la mesura de totes elles, ocultant i fent invisible tota la resta, entre elles les aportacions i contribucions de les dones a la societat. Una visió androcèntrica pressuposa que l'experiència masculina seria "la universal", la principal, la referència o representació de la humanitat, obviant l'experiència femenina.

## **Autoritat Femenina**

Concepte elaborat des del feminisme de la diferència sexual que aposta per la constitució d'una autoritat femenina construïda de forma diferent (d'una altra manera) a la masculina (a l'autoritat tradicional), que s'oposa i qüestiona les jerarquies i el poder. La paraula és l'instrument bàsic a partir del qual s'articula i vertebrava aqueixa "una altra autoritat", que al seu torn és una figura d'intercanvi (ningú ni ninguna és en si l'autoritat): l'autoritat flueix mitjançant la paraula. Lia Cigarini assenyala que: "(...) l'autoritat femenina no replica l'autoritat tradicional (...), perquè la diferència femenina no es mesura amb la masculina (...) La nostra busca d'autoritat és un atac directe al sistema de poder masculí (...) La pràctica que crea autoritat simbòlica de dones ha de crear també una realitat social o no existeix. (...) I donar els instruments per a la crítica del sistema de poder. O no existeix".

## **B**

### **Bodi shaming**

Acte d'insultar o avergonyir una persona per no tindre un cos normatiu o que entra dins dels canons de bellesa establits. És un concepte que s'ha estés junt amb l'ús de les xarxes socials i que afecta principalment les dones que decideixen mostrar el seu cos de forma lliure.

### **Bretxa de gènere**

Diferència entre les taxes masculina i femenina en la categoria d'una variable; es calcula restant taxa femenina-taxa masculina. Quant menor siga la "bretxa", més prop estarem de la igualtat (Institut Andalus de la Dona). Fa referència a les diferents posicions d'homes i dones i a la desigual distribució de recursos, accés i poder en un context donat. Constatar una bretxa de gènere en un context significa normalment que en aquest hi ha una desigual distribució, on el col·lectiu que pertany al gènere femení forma el grup que queda amb menys recursos, poder etc. (Diccionari sobre gènere i temes connexos).

Bretxa salarial es referix a les diferències salarials entre dones i hòmens, tant en l'exercici de treballs iguals com la produïda en els treballs "feminizados".

Bretxa tecnològica s'utilitza per a designar les desigualtats entre dones i homes en la formació i en l'ús de les noves tecnologies.

## **Bropropriating**

Expressió anglesa que descriu la situació en què un home s'apropia de la idea d'una dona (generalment en un entorn laboral) emportant-se el seu mèrit.

## **C**

### **Ciutadania**

És el conjunt de drets que tenen les persones com a subjectes i els deures que d'ells es deriven. Aqueix "conjunt de drets", ha anat transformant-se i evolucionant paral·lelament al desenvolupament de la societat, fonamentalment, al llarg dels últims tres segles. En aquest sentit, Marshall distingeix tres etapes: una "ciutadania civil" en el segle XVIII, vinculada a la llibertat i els drets de propietat; una "ciutadania política" pròpia del XIX, lligada al dret al vot i al dret a l'organització social i política i, finalment, en aquesta última meitat del segle, una "ciutadania social", relacionada amb els sistemes educatius i l'Estat del benestar.

Des d'aquesta perspectiva, el debat de la ciutadania està estretament unit a les relacions de poder o de dominació dels homes sobre les dones, negant-hi el seu exercici. El vot, la propietat, la llibertat per a organitzar-se, són drets a què les dones han accedit més tard que els homes, trobant-se relegades en l'actualitat a una ciutadania de segona: nodrits grups de dones constitueixen les borses de pobresa més severes, suporten major grau de violència, reben els salaris més baixos i compten, en definitiva, amb molts menys recursos que els homes.

Com assenyala Marshall, ser ciutadana /o de ple dret avui implica "des del dret a un mínim benestar i seguretat econòmica fins a compartir al màxim el patrimoni social i a viure la vida d'acord amb els estàndards imperants en la societat".

### **Cis/cisgènere**

Persona la identitat de gènere de la qual és concordant amb el seu sexe biològic.

### **Coeducació**

Mètode educatiu que parteix del principi de la igualtat dels sexes i de la no-discriminació per raó de sexe.

Coeducar significa educar conjuntament xiquets i xiquetes en la idea que hi haja distintes mirades i visions del món, distintes experiències i aportacions fetes per dones i homes que han de conformar la cosmovisió col·lectiva i sense les què no es pot interpretar ni conèixer el món ni la realitat. Coeducar significa no establir relacions de domini que supediten un sexe a l'altre, sinó incorporar en igualtat de condicions les realitats i història de les dones i dels homes per a educar en la igualtat des de la diferència.

És molt important no identificar l'escola coeducativa amb l'escola mixta. La segona es limita a "ajuntar" en les aules xiquets i xiquetes, incorporant les alumnes al món dels homes i deixant fora del món acadèmic tot allò que té a veure amb el món i amb la història de les dones. L'escola coeducativa necessàriament ha de plantejar-se la presència real de les dones –i no sols en les aules- tant en tot allò que s'ha referit a l'organització i gestió del sistema educatiu i dels centres escolars com a la relació i interacció entre l'alumnat i el professorat, als currículums, a les programacions d'aula i als materials i llibres de text.

## **Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes**

És l'òrgan col·legiat responsable de la coordinació de les polítiques i mesures adoptades pels departaments ministerials amb la finalitat de garantir el dret a la igualtat entre dones i homes i promoure la seua efectivitat. (LOIEMH, art. 76)

## **Composició equilibrada**

La presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referesca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent (LOIEMH, Disposició addicional primera).

És la definició proporcionada per la Llei d'igualtat també present en textos internacionals, i utilitzada per a solucionar el percentatge lligat a la democràcia paritària amb relació a la necessària presència de dones i homes en els llocs de decisió.

## **Conciliació**

Suposa propiciar les condicions per a aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. És la definició de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes també present en textos internacionals La mateixa dignitat de la persona i la seua igualtat en drets no s'ha inserit en la normativa fins després de la Segona Guerra Mundial. L'afirmació de la igualtat entre dones i homes és l'expressió d'un nou estat de coses que posa en relleu no sols la necessitat de transformar les mentalitats sinó també d'adequar l'organització social a unes condicions perquè cada dona i cada home puguen combinar la seua vida personal, familiar i laboral de manera que pugua tindre temps lliure per a desenvolupar totes les seues potencialitats (GCEA).

No obstant això, és un concepte que, tradicionalment ha aparegut lligat, en exclusiva, a les dones, per la qual cosa és necessari transcendir el seu significat per a aconseguir una autèntica "coresponsabilitat", prestant especial atenció als drets dels homes en aquesta matèria, evitant que les dones siguin les úniques beneficiàries dels drets relatius a cura de fills i filles i altres persones dependents, ja que l'assumpció en solitari, per part de les mares, d'aquests drets entra en col·lisió amb el seu dret d'accedir i romandre en l'ocupació.

## **Consentiment**

Es tracta d'un acord verbal que estableix que les parts involucrades en una relació -sentimental o sexual - ho fan a gust, de manera conscient, sana i sense coaccions.

## **Coresponsabilitat**

Concepte que va més enllà de la mera "conciliació" i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents coresponsables posseeixen els mateixos deures i drets en la seua capacitat de respondre per les seues actuacions en les situacions o infraestructures que estiguen a càrrec seu.

## **Cosificació**

Acte de representar o tractar una persona com un objecte no pensant que només serveix per a satisfer els desitjos de l'altre. La cosificació sexual consisteix a ignorar les qualitats, intel·ligència, desitjos o sentiments d'una persona i reduir tots els seus atributs al delit sexual d'una altra persona.

## **Culpabilització de la víctima o victim blaming**

Actitud que apareix en relació amb un crim o un abús, en el què es considera que les víctimes d'aqueix succés són parcial o totalment responsables d'aquest. Per exemple, davant d'una violació qüestionar la víctima preguntant-li quant havia begut, per què va tornar sola a casa, si va coquetejar abans amb l'agressor o què portava posat.

## **Cultura de la violació**

Sistema pel qual la violació, a pesar de considerar-se un problema social, se sustenta per la seua normalització i la seua acceptació en la societat on es produeix. Els mecanismes que fomenten la cultura de la violació són la culpabilització de la víctima, la normalització, embelliment i erotització de la violència sexual i l'alt nivell de despreocupació davant les agressions cap a les dones.

## **Quota de participació**

Reserva d'una determinada quantitat o espai de participació amb l'objectiu que diferents col·lectius puguin compartir activitats socials, polítiques i econòmiques.

Acció positiva que implica l'establiment de determinats percentatges de presència de les dones respecte als homes a fi de pal·liar la seua escassa compareixença en alguna activitat concreta.

## **Currículum ocult**

En desenvoluparse en el procés de formació, continguts i valors que col·loquen els homes com els principals referents (en totes les disciplines i matèries) no hi ha les mateixes oportunitats per part de les xiquetes d'aprendre mitjançant models –també femenins– que els permeten emular esquemes d'èxit, en el camp del pensament i de les ciències. Per tant, l'aprenentatge aparentment neutre, implica prendre la conducta masculina com l'únic referent visible per a conèixer les maneres i comportaments que serveixen per a aconseguir les metes que vullguen emprendre. Per tant, tindre en compte les característiques diferencials, ajuda a traçar-se una trajectòria personal i professional al marge de l'adjudicació de rols socials.

## **D**

### **Desconstrucció**

Exercici d'avaluació personal en què la persona s'esforça per desaprendre, identificar i eliminar les actituds masclistes a què ha estat exposada tota la vida.

## **Democràcia Paritària**

Forma d'organització social i política en què hi ha igualtat de número i drets dels distints col·lectius que componen la societat i que han de formar part dels òrgans decisoris i de govern.

Històricament les dones han estat apartades de la participació social i política, ja que no se les ha considerat ciutadanes de ple dret. En l'actualitat, la majoria de les democràcies pateixen d'una escassa presència de dones en els poders i òrgans de l'Estat, per la qual cosa la dita equiparació és considerada per determinats col·lectius de dones un principi fonamental per a la consecució de la igualtat entre dones i homes.

## **Drets sexuals i reproductius**

Són part dels drets humans i la seua finalitat és que totes les persones puguen viure lliures de discriminació, riscos, amenaces, coercions i violència en el camp de la sexualitat i la reproducció.

L'Estat ha de garantir que tota persona pugui: 1) Decidir quants fills/es tindrà;

2) Decidir l'espaiament dels fills/es; 3) Controlar el seu comportament sexual segons la seua pròpia forma de ser, sentir i pensar sense tindre por o vergonya; i 4) Estar lliure de malalties i deficiències que interferesquen amb les seues funcions sexuals i reproductives.

## **Desagregació de dades per sexe**

És un mitjà de conèixer quina és la posició de dones i homes en tots els espais mitjançant la replegada i desglossament de dades, i d'informació estadística per sexe. Això permet una anàlisi comparativa de qualsevol qüestió, tenint en compte les especificitats del gènere i visibilitzar la discriminació. Recomanat pels organismes internacionals compromesos en la defensa dels drets com un mitjà per a fomentar la igualtat de dones i homes, entre altres, la Resolució del Consell de la Unió Europea relativa a les activitats consecutives a l'any europeu de la igualtat d'oportunitats per a tots (2007).

A Espanya la variable sexe està present en la replegada de dades de la majoria de les estadístiques oficials, però cal fer un pas més i introduir el concepte de transversalitat que suposa introduir la perspectiva de gènere en totes les estadístiques (M. Pazos).

## **Diferència**

Varietat, diversitat d'actituds i comportaments. El concepte de la diferència entre els sexes és la base del feminisme que reivindica la valoració de qualitats atribuïdes a les dones enfront de valors suposadament masculins que han donat lloc a societats agressives i plenes de desigualtat.

La teoria de la diferència expressa el seu temor que la mera igualtat política i laboral ens faça imitar els valors exaltats per la societat patriarcal i, d'altra banda, considera que l'igualitarisme no fa justícia a les dones, ja que els homes i les dones són diferents.

## **Discriminació**

Tracte desfavorable donat a una persona basant-se en la seua pertinença a un grup concret, al marge de les seues capacitats personals.

### ***Discriminació directa (en funció del sexe)***

Situació en què es tracta una persona desfavorable o desigualment quant al seu sexe i que es manifesta de forma explícita o que està expressament prohibida per l'ordenament jurídic.

### ***Discriminació horitzontal***

Significa que a les dones se'ls facilita l'accés a ocupacions o estudis que es pressuposen típicament femenins –serveis o indústria de menor desenvolupament–, alhora que troben obstacles i dificultats per a assumir ocupacions que es continuen considerant masculines, lligades a la producció, la ciència i els avanços de les tecnologies.

### ***Discriminació indirecta (en funció del sexe)***

Situació en què una llei, un reglament, una política o una pràctica, aparentment neutra, té un impacte desproporcionadament advers sobre els membres d'un o altre sexe, a menys que la diferència de tracte pugui justificar-se per factors objectius (Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, D.O. núm. L 039 de 14/02/1976).

### ***Discriminació positiva***

Mesures adreçades a un grup determinat, amb les que es pretén suprimir i previndre una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents, denominades de vegades "Discriminació Positiva".

### ***Doble jornada***

Condició a què es veuen sotmeses les dones que exerceixen un treball remunerat en horari laboral i que, a més, han de desenvolupar totes les tasques que implica el treball reproductiu i que no és compartit pels seus companys.

## **E**

### ***Equitat***

Imparcialitat i justícia entre homes i dones aplicada a la distribució de beneficis i la distribució de la responsabilitat.

### ***Aponderament de les dones - Empowerment***

Terme encunyat en la Conferència Mundial de les Dones en Beijing (Pequín) per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Actualment aquesta expressió comporta també una altra dimensió: la presa de consciència del poder que individualment i col·lectiva exerceixen les dones i que té a veure amb la recuperació de la pròpia dignitat de les dones com a persones.

### ***Espai domèstic***

S'identifica amb l'àmbit reproductiu, amb l'espai de la "inactivitat" on té lloc la criança, els afectes i l'atenció de les persones dependents, és a dir, on es cobreixen les necessitats personals. En aquest espai és on s'ha col·locat tradicionalment les dones.



### **Espai privat**

És l'espai i el temps propi que no es dóna a altres persones, que es procura per a si mateixes, allunyades de l'espai domèstic o del públic; és aqueix espai en què les persones es cultiven per a projectar-se després en l'àmbit públic.

Com assenyala Soledad Murillo: "És el lloc del temps singular, del propi, la condició d'estar amb si mateix de manera crítica i reflexiva, és el culte a la individualitat i respon a la qualitat d'ocupar-se de si mateix". Aquesta autora ha posat de manifest com la privacitat és una parcel·la de què disfruten principalment els homes i que en el cas de les dones tendeix a confondre's amb el domèstic, furtant-los aqueix espai per a si.

### **Espai públic**

S'identifica amb l'àmbit productiu, amb l'espai de l'activitat, on té lloc la vida laboral, social, política, econòmica; és el lloc de participació en la societat i del reconeixement. En aquest espai és on s'han col·locat els homes tradicionalment.

### **Estereotips**

Models de conducta social basats en opinions preconcebudes, que adjudiquen valors i conductes a les persones en funció d'un grup de pertinença (sexe, edat, raça, ètnia, salut, etc.).

Avaluació de l'impacte en funció del gènere

Examen de les propostes polítiques per a analitzar si afecten les dones de forma diferent que als homes identificant els factors que causen les desigualtats i suggerint accions per a eliminar-les o adaptant-les per a neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat entre homes i dones.

### **Estratègia dual (Integració de la perspectiva de gènere/transversalitat)**

Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes en totes les polítiques, amb vista a promoure la igualtat entre homes i dones i recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb la finalitat específica d'aconseguir la igualtat, tenint en compte activament i oberta, des de la fase de planificació, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen [comunicat de la Comissió COM9667 final de 21.2.1996]

### **Avaluació de l'impacte en funció del gènere**

Examen de les propostes polítiques per a analitzar si afectaran les dones de forma diferent que als homes, a fi d'adaptar-les per a neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat entre homes i dones.

## **F**

### **Feminisme**

Corrent de pensament en permanent evolució per la defensa de la igualtat de drets i oportunitats entre ambdós sexes. Constitueix una forma diferent d'entendre el món, les relacions de poder, les estructures socials i les relacions entre els sexes.

Aquesta nova manera d'observar la realitat, des de la perspectiva de les dones, és el motor que està produint més canvis en el present segle, en el sistema i els valors socials, aconseguint que les institucions modifiquen les seues polítiques socials i econòmiques. Simone de Beauvoir parla del feminisme com una manera de viure individualment i de lluitar col·lectivament.

Per a comprendre com ha evolucionat es relata en períodes històrics que es denominen "onades". És una forma de remarcar que els objectius per a aconseguir la igualtat real han d'anar revisant-se i renovant-se de forma contínua ja que no és un problema puntual o d'un sol període històric. El seu abast és internacional.

A finals del segle XX es va començar a denominar en plural "feminismes" per la seua complexitat teòrica i per a donar entrada a diferents perspectives.

## G

### **Gènere**

Les investigacions feministes dels anys 70 mostren que el concepte de sexe no és prou per a explicar les diferències d'activitats entre homes i dones en les distintes cultures al llarg de la història. S'elabora i introdueix llavors el concepte de gènere com a categoria d'anàlisi que permet diferenciar i separar el biològic, atribuït al sexe, del cultural, determinat pel gènere.

Gerda Lerner assenyala que el gènere "és la definició cultural de la conducta considerada apropiada als sexes en una societat i en un moment determinats". Carole Pateman afirma que: "La posició de la dona no està dictada per la naturalesa, per la biologia o pel sexe, sinó que és una qüestió que depèn d'un artifici polític i social". Alicia Puleo sosté que el gènere "és el caràcter construït culturalment, del que cada societat considera masculí o femení". Joan W. Scott subratlla que: "El gènere es concreta en les diverses pràctiques que contribueixen a estructurar i donar forma a l'experiència. El gènere és una construcció discursiva i cultural dels sexes biològics".

En definitiva, el gènere i, en conseqüència, les relacions de gènere són "construccions socials" que varien d'unes societats a altres i d'uns temps a altres, i per tant, com a tals, susceptibles de modificació, de reinterpretació i de reconstrucció.

## H

### **Hembrismo**

Suposada repressió i domini de les dones cap als homes. Junt amb feminazi, és un altre terme masculí que pretén desprestigiar la lluita feminista, acusant-la de radical, per a continuar perpetuant el sistema desfavorable.

### **Heteronormativitat**

Sistema que normalitza l'heterosexualitat i els comportaments tradicionalment lligats a ella mostrant-los com l'única opció vàlida; marginant alhora qualsevol forma de relació fora dels ideals heterosexuales, la monogàmia i la conformitat de gènere.

## **Igualtat**

Aspecte relatiu a la igualtat en qualsevol situació.

### **Igualtat de dret**

Igualtat formal davant de la llei. Equiparació d'homes i dones mitjançant mesures legislatives.

Als països europeus de règims democràtics, és després de la primera guerra mundial quan es restaura el principi d'igualtat davant la llei i es reconeix les dones el dret a l'educació, al treball retribuït i al vot.

A Espanya, el principi d'igualtat legal no es consagra establement fins la constitució de 1978.

### **Igualtat de gènere**

La igualtat de gènere s'entén com una relació d'equivalència en el sentit que les persones tenen el mateix valor, independentment del seu sexe, i per això són iguals.

Segons Celia Amorós: "La igualtat de gènere és el concepte normatiu regulador d'un projecte feminista de transformació social".

Les dues èpoques històriques precedents que van tractar sobre la igualtat van ser la grega i la francesa, encara que ambdós ho fan de forma exclouent respecte a les dones.

La igualtat no exclouent entre sexes es desenvolupa en la Il·lustració francesa a través de les obres de Condorcet i Olympe de Gouges, encara que ja en 1673 Poullain de la Barre havia publicat De la igualtat dels dos sexes. No obstant això, la teoria dominant d'aquesta època, representada per Kant i Rousseau, considerava les dones com pertanyents a l'espècie humana però sense estatut ple de subjectes.

La idea d'igualtat ha estat protagonista durant anys en la majoria de les reivindicacions de dones i dels moviments de dones. El principi d'igualtat entre homes i dones és un dels que menys ha evolucionat quant al que significa el reconeixement dels drets i llibertats fonamentals. Els drets humans es continuen vulnerant i amb especial impunitat els de les dones. En cap lloc del món el tractament de les dones s'ha equiparat realment al dels homes.

### **Igualtat de fet**

Paritat entre homes i dones real i efectiva. La sola promulgació de la igualtat legal no és prou per a canviar els costums i estructures de la desigualtat. El mecanisme d'acció positiva té com a fi treballar activament i contrarestar les desigualtats de partida perquè la igualtat d'oportunitats entre homes i dones siga una realitat.

### **Igualtat d'oportunitats entre homes i dones**

Principi que pressuposa que homes i dones tinguen les mateixes garanties de participació plena en totes les esferes. És un concepte bàsic per a l'aplicació de la perspectiva de gènere, ja que busca beneficiar per igual a homes i dones, perquè puguin desenvolupar plenament les seues

capacitats i millorar les seues relacions (tant entre ambdós sexes, com amb l'entorn que els rodeja). "La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i observarà en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques" (LOIEMH, art. 4).

### ***Igualtat formal i igualtat real***

Els textos normatius, constitucions, tractats, reglaments, convenis, que segueixen les pautes d'un text jurídic reconeixen la necessitat de vetlar per la igualtat com un dret amb garanties de protecció per a homes i dones. La igualtat real, es registra mitjançant l'anàlisi d'aquelles instàncies socials, on havent de verificar el principi d'igualtat real, aquesta no es concreta en la pràctica, com es detecta en les taxes d'ocupació, taxes retributives, participació en la vida política, presència de dones en empreses del sector primari, òrgans de decisió, entre altres.

### ***Impacte de gènere***

Consisteix a identificar i valorar els diferents resultats i efectes d'una norma o una política pública en l'un i l'altre sexe, a fi de neutralitzar-los, per a evitar els seus possibles efectes discriminatoris. Decisions que pareixen no sexistes poden tindre un impacte diferent en les dones i en els homes, encara que aquesta conseqüència no estiguera prevista ni es desitjara. Per això es procedeix a una avaluació de l'impacte en funció del gènere per a evitar conseqüències negatives no intencionals i per a millorar l'eficàcia de les polítiques (Guia per a l'avaluació de l'impacte en funció del gènere UE). Espanya va aprovar la Llei 30/2003 de 13 d'octubre sobre mesures per a incorporar la valoració d'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el govern, exemple que han seguit la majoria de les Comunitats Autònomes.

### ***Invisibilitat***

Al llarg de la història les dones i les seues aportacions han estat negades i ocultades. La història de la humanitat s'ha construït des de la visió androcèntrica del món que exclou les dones, arribant a ni tan sols anomenar-la d'ací, per exemple, la utilització dels termes masculins com genèrics teòricament globalitzadors i incloents i l'única realitat de les quals és que oculten i exclouen la presència de les dones). Aquesta invisibilitat de les dones es deu a la desigualtat entre homes i dones que parteix de la superioritat dels uns sobre les altres. Per a canviar aquest món androcèntric i patriarcal és necessari recuperar la història de les dones, tant pel que fa a dones singulars com a totes les aportacions que les dones han fet des de les seues distintes mirades i realitats quotidianes.

### ***Indicadors de gènere***

Variables d'anàlisi que descriuen la situació de les dones i homes en la societat. El coneixement de la realitat social, laboral, formativa, econòmica des d'una perspectiva de gènere, requereix la utilització d'aquests indicadors que faciliten la comparació entre la presència de dones i homes i identifica diferències que poden alimentar estereotips. La seua utilització suposa una aproximació a la situació o presència de dones i homes, així com a la incidència de determinats factors que impliquen diferències de comportaments entre unes i altres. La desagregació de les dades per sexe és un indicador bàsic que dóna pas a altres indicadors explicatius de la realitat.

## **Interseccionalitat**

La interseccionalitat no és, a priori, un terme senzill. Però és clau quan es tracta d'entendre la discriminació. S'atribueix la seua autoria a la catedràtica i defensora dels drets civils Kimberlé Williams Crenshaw, especialitzada en temes racials i de gènere, que la va usar per primera vegada en 1989. Segons aquesta teoria, els distints motius de discriminació que pateixen les persones no actuen de forma separada, sinó que quan s'encreuen o se superposen conformen una forma específica de discriminació.

És a dir, una dona pot ser discriminada pel fet de ser dona. També per ser jove i també per ser gitana. Però la superposició de les identitats de ser dona, jove i gitana formen una discriminació específica que no s'explica per aquestes identitats per separat. La interseccionalitat no és exclusiva de la teoria feminista, però sí que hi ha un vessant específic sobre gènere i els estudis conclouen que, quan hi ha múltiples variables de discriminació, la variable gènere sempre s'emporta la pitjor part. Un exemple: una dona negra i pobre té índexs d'opressió social molts més alts que un home negre i pobre.

## **L**

### **Llenguatge no sexista**

Utilització del llenguatge quotidià i tècnic eliminant-hi l'enunciat de termes únicament en masculí, ja que aquesta accepció lluny de ser universal aplicable per a dones i homes- amaga una subestimació de la representació femenina en les descripcions en què siga empleada. Per a esmenar aquest dèficit de visibilitat es recomana introduir el gènere femení, o buscar termes que indiquen en la seua composició semàntica ambdós gèneres.

### **Llum de gas**

Forma d'abús psicològic que consisteix en el fet que el maltractador fa creure la víctima que aquesta està imaginant coses amb la intenció de manipular la situació i guanyar control. En termes feministes, aquesta situació es dona quan el grup privilegiat fa creure al grup oprimint que les seues opressions són "imaginàries".

## **M**

### **Masclisme**

Comportament de desvaloració cap a les dones.

Respon a una forma particular d'organitzar les relacions entre els gèneres. Es caracteritza per l'èmfasi en la virilitat, la força i el desinterés respecte als assumptes domèstics per part dels varons. La desigual distribució de l'exercici del poder sobre altres condueix a l'asimetria en la relació entre ambdós gèneres.

La posició de gènere (femení o masculí) és un dels eixos crucials per on discorren les desigualtats de poder i la família, un dels àmbits en què es manifesta. Els processos de socialització de la cultura han legitimat la creença en la posició superior de l'home: el poder personal i l'autoafirmació en possessió de la raó i la força de l'home i la definició de la dona com inferior al seu servei.

## **Mainstreaming**

Una "política de mainstreaming" significa que s'han de tindre en compte les qüestions relatives a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de forma transversal en totes les polítiques i accions, i no abordar aquest tema únicament davall un enfocament d'accions directes i específiques a favor de la dona.

Terme anglosaxó que s'utilitza per a designar la integració de les polítiques específiques en matèria d'igualtat d'oportunitats en les polítiques generals, de tal forma que el principi d'igualtat es constitueix en el seu eix vertebrador.

Durant els últims anys en la UE s'ha proclamat el mainstreaming com a marc de referència necessari, que ha de ser incorporat tant en l'acció estructural pròpia de la UE com en les polítiques generals de cada un dels estats membres, havent-se replegat referències del mainstreaming tant en les regulacions generals com per exemple en el Reglament dels fons estructurals, com en les polítiques relatives a la igualtat d'oportunitats, IV Programa d'Acció Comunitària per a la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones (1996-2000).

## **Mansplaining**

Expressió anglesa que descriu la situació en què un home, amb actitud paternalista, li explica quelcom a una dona assumint que els coneixements que ella té sobre aqueix tema són inferiors o no són vàlids.

## **Manspreading**

Expressió anglesa que descriu una pràctica realitzada per alguns homes en el transport públic que consisteix a eixancar-se de cames ocupant més espai del que els correspon.

## **Manterruption**

Expressió anglesa que defineix les interrupcions innecessàries per part d'un home a una dona al mig d'una explicació o discurs.

## **Micromasclisme**

És un terme que descriu aquelles accions quotidianes, subtils i inclús inconscients que estan normalitzades en la societat. Alguns exemples de micromasclisme podrien ser que el cambrer li pose instintivament la cervesa a l'home i el refresc a la dona, encara que ell siga abstemi.

## **Misogínia**

Segons la RAE, és l'aversion a les dones. En termes col·loquials és l'odi i menyspreu cap a les dones i, per extensió, a tot el que estiga associat amb estereotips tradicionalment femenins.

La misogínia ha estat considerada com un retard cultural arrelat al concepte de superioritat masculina i el feminisme la considera com una ideologia política semblant al racisme o l'antisemitisme: existent per a justificar i reproduir la subordinació de les dones pels homes.

### **Model d'igualtat en femení**

Model que té com a objectiu la qualitat de vida de tota la població. Això requereix la plena integració dels homes en les activitats no remunerades. Atés que aquestes activitats requereixen una dedicació variable al llarg de la vida activa, l'estructura sociolaboral ha d'adequar-se a les necessitats d'homes i dones que assumeixen en condicions d'igualtat el treball familiar domèstic, que permeta realitzar l'activitat mercantil i no mercantil, mantenint un equilibri harmònic per a totes les persones.

### **Model d'igualtat en masculí**

Té com a objectiu la igualtat en la participació en el mercat laboral. Representa que les dones anirien progressivament integrant-se en el mercat de treball, participant en l'ocupació en igualtat de condicions amb els homes. La idea és que les dones s'igualen "als homes en el que ha estat l'activitat bàsica per a aquests. Ara bé, el model de participació masculí implica llibertat de temps i acció per a dedicar-se al mercat; per tant, queda poc espai per a activitats relacionades amb l'atenció de les persones.

### **Moviment feminista**

"El feminisme és una forma de pensar i una manera de viure".

Simone de Beauvoir.

El moviment feminista està integrat per dones feministes organitzades entorn de diversos col·lectius, plataformes, assemblees i associacions de dones que tenen en comú la consciència de grup oprimida per la ideologia patriarcal. Té un caràcter social, polític, filosòfic i reivindicatiu que preconitza la igualtat de drets de dones i homes i la llibertat per a triar el model de vida que desitgen seguir, més enllà d'estereotips i rols sexistes que assignen a dones i homes comportaments, desitjos i realitats.

Al llarg de la història sempre han existit dones amb una clara consciència de les desigualtats a què estaven sotmeses pel simple fet de ser dones. Però és entorn de l'any 1788 quan comença a existir un moviment organitzat. Aleshores apareix "Quaderns de queixes", escrits per dones que volen canviar aspectes de la societat. En 1791 es publica Els Drets de la Dona i de la Ciutadania, d'Olympia de Gouges en el que es demana l'abolició del matrimoni i la seua substitució per un "contracte social" entre dones i homes i la paritat de drets. Des d'aquest moment se succeeixen les reivindicacions de qualsevol tipus. En 1792 es publica Vindicació dels drets de la dona, de Mary Wollstonecraft, reivindicant el dret al treball, a l'educació, a l'emancipació econòmica, a la paritat de modals. La "Declaració de Sentiments", de Sèneca Falls, firmada per 68 dones i 32 homes, es pronunciava per la igualtat de drets sobre la propietat, de salari en el treball, de dret sobre la custòdia de les filles i fills, per a subscriure contractes i per a votar. La reivindicació de les dones pel dret al vot, principi bàsic en qualsevol societat democràtica, comprén des del segle XIX fins ben entrat el segle XX. Durant aquest període, milers de dones a Europa i Amèrica van utilitzar la seua imaginació, la seua voluntat, les seues forces i de vegades la seua vida per a conquistar un dret que ara es considera fonamental, el dret a triar lliurement les persones que representen els seus interessos.

El moviment feminista actual és hereu de totes aquestes dones i de moltes altres que a tot el món lluiten, ara mateix, per una societat més justa, per a dones i homes. A Espanya, els orígens

es remunten a 1960, entorn de reivindicacions ben concretes: el dret al divorci, la supressió de la pena d'adulteri, els centres de planificació familiar, les discriminacions salarials, etc. Amb el lema de "Lo personal és polític", es formen grups de reflexió entorn de temes de la vida quotidiana amb gran caràcter ideològic, les relacions personals, la sexualitat, igualtat legal, etc. En l'actualitat no pot parlar-se d'un sol moviment feminista, sinó de la suma de diferents corrents i tendències que aborden des de diverses perspectives la seua lluita per una societat en equitat.

## N

### ***Normativa en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats***

Conjunt de normes específiques i fragments de normes, adreçades a facilitar l'eliminació d'obstacles per a un ple desenvolupament i incorporació social de les dones a tots els àmbits.

Aquest tipus de normativa existeix tant en el context comunitari, l'origen del qual el trobem en l'art. 119 del Tractat de Roma (principi d'igualtat retributiva) i que s'ha desenvolupat en diferents directives i altres actes normatius, com en els cossos legals nacionals. En cada una de les legislacions nacionals dels Estats membres de la Unió Europea, el principi de no discriminació per raó de sexe el trobem en els textos constitucionals que s'han desenvolupat en diferents normes que regulen específicament aspectes relacionats amb la realitat de les dones. Per exemple, en la legislació laboral hi ha mesures específiques per al foment de l'ocupació de les dones o la regulació en l'àmbit laboral i de l'atenció sanitària de la maternitat.

## O

### ***Organismes per a la igualtat***

Són entitats que promouen polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La seua finalitat és impulsar i garantir condicions que possibiliten la igualtat real de les dones en tots els àmbits de la societat. Per a aconseguir una major i millor vertebració de les actuacions, existeixen a Espanya entitats que posen en marxa i desenvolupen aquestes polítiques com l'Institut de la Dona, els organismes per a la igualtat en cada comunitat autònoma i les regidories de la dona dels ajuntaments coordinades a través de l'Àrea de la Dona de la Federació Espanyola de Municipis i Províncies.

## P

### ***Participació equilibrada de dones i homes***

Repartiment de les posicions de poder i de presa de decisions (entre el 40 i el 60% per sexe) entre dones i homes en totes les esferes de la vida, que constitueix una condició important per a la igualtat entre homes i dones.

### ***Patriarcat***

Literalment significa "govern dels pares" però les interpretacions crítiques des del feminisme es refereixen a ell com un sistema o organització social de dominació masculina sobre les dones que ha anat adoptant distintes formes al llarg de la història. Alicia Puleo distingeix entre patriarcats



de coerció "els que estipulen per mitjà de lleis o normes consuetudinàries sancionadores amb la violència allò que està permès i prohibit a les dones" i els patriarcats de consentiment, on es dona la igualtat formal davant de la llei, i que defineix com "els occidentals contemporanis que inciten els rols sexuals a través d'imatges atractives i poderosos mites vehiculats en gran part per els mitjans de comunicació". Des del feminisme de la diferència sexual s'ha postulat recentment, no obstant això, que el patriarcat ja ha acabat en tant que ja no significa res per a les dones. El grup de dones de la llibreria de Milà escriu respecte d'això el següent: "descobert i denunciat per aquestes, les dones ja no li donen el seu crèdit; com a prova d'això es pot observar com avui les dones decideixen els seus destins, les seues opcions i determinen les seues obligacions".

### **Perspectiva de gènere**

Prendre en consideració i prestar atenció a les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit donats en una política. (Guia Europa perspectiva de gènere).

### **Plans d'igualtat**

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats (LOIEMH, art. 46.1).

Sorgeixen en la Unió Europea per a fomentar la igualtat entre dones i homes. També es denominaven Pla d'igualtat d'oportunitats. Tant l'Estat com les comunitats autònomes els han aprovat. Poden ser de caràcter general per a totes les polítiques de l'Estat, la Unió Europea o les comunitats autònomes, o també per a les empreses i administracions públiques.

### **Polítiques d'igualtat d'oportunitats**

A Espanya, el principi d'igualtat es replega en l'article 14 de la Constitució Espanyola de 1978: "Tots els espanyols són iguals davant la llei sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça o sexe".

No obstant això, les dones i homes han anat construint la seua realitat a partir de normes culturals basades en el predomini dels homes sobre les dones, predomini de valors, de jerarquies, de significants. Aquesta societat basada en el "model patriarcal", ha anat atribuint espais d'actuació diferents en funció del sexe de les persones. En aquesta realitat, l'estricta aplicació de la igualtat legal només contribueix a continuar produint i reproduint desigualtats; tractar per igual les desigualtats només ajuda a perpetuar-les i a legalitzar-les.

Les vivències de les dones, i les seues constants lluites reivindicatives obliguen els poders públics a adoptar mesures que permeten tractar de manera més favorable col·lectius que encara suporten diferents tipus de discriminació. D'aquesta manera s'encunya el Principi d'igualtat d'oportunitats. Igualtat d'oportunitats significa garantir que dones i homes puguen participar en diferents esferes (econòmica, política, participació social, de presa de decisions...) i activitats (educació, formació, ocupació...) sobre bases d'igualtat.

Les polítiques d'igualtat d'oportunitats són aquelles que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, desenvolupament i avaluació de les polítiques generals en matèria d'educació, salut, ocupació, participació, urbanisme, etc.

## **Principi de no discriminació**

Són diverses les normes internacionals que proclamen el principi de no discriminació per raó de sexe. La Declaració Universal de Drets Humans, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 10 de desembre de 1948, conté una declaració genèrica d'igualtat, sense distinció de sexe. El Conveni europeu per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals, de 4 de novembre de 1950, proclama el principi d'igualtat en el gaudi dels drets i llibertats reconegudes, sense distinció per raó de sexe. El Tractat Constitutiu de la Comunitat Econòmica Europea, de 25 de març de 1957, en l'article 119 aborda explícitament "la igualtat de retribució entre treballadors masculins i femenins per a un mateix treball".

La Convenció sobre eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, celebrada al desembre de 1979 i organitzada per Nacions Unides, defineix la discriminació contra les dones com: "Tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tinga per objecte o per resultat menyscar o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici per les dones, amb independència del seu estat civil, sobre la base de la igualtat de l'home i de la dona, dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes polítiques, econòmiques, socials, cultural i civil o en qualsevol altra esfera".

A Espanya, el principi d'igualtat es replega en l'article 14 de la Constitució Espanyola de 1978.

## **Privilegi**

Sèrie d'avantatges de què disfruta una persona (en la majoria dels casos de naixement) de les què habitualment ni tan sols és plenament conscient de posseir. Una persona que pertany al grup privilegiat no té per què ser necessàriament perjudicial per a un grup oprimat de manera individual (pot no ser masclista, classista, racista ni homofob), però és molt probable que, sense ni tan sols sospitar-ho, forme part del problema general.

El privilegi és un concepte variable i de vegades pots formar part d'un grup oprimat i alhora d'un grup opressor. Per exemple: si ets una dona blanca de classe mitjana i heterosexual, és probable que el masclisme t'oprimesca, però has d'assumir que ets una persona privilegiada quant a raça, sexualitat i classe social.

## **R**

### **Rols de gènere**

Rols, o papers exercits per homes i dones, en virtut d'un procés d'aprenentatge denominat socialització que es desenvolupa al llarg de tota la biografia. Que compta amb agents –la família, el col·legi, el grup d'iguals, el treball, els mitjans de comunicació– així com els dispositius de què se serveix per a fer-lo eficaç: els jocs infantils, les representacions dels contes, les sancions i recompenses, així com les expectatives que es reserven per a xiquets i xiquetes respecte al seu futur personal i professional. Una diferència clau en els rols genèrics consisteix a marcar la responsabilitat de la conciliació d'ambdós espais –familiar i laboral– només a un gènere el femení: la doble jornada, o l'atenció de persones dependents.

## S

### **Segregació en el mercat laboral**

Es referix a la concentració de les dones en determinades ocupacions i/o famílies professionals que, generalment, es caracteritzen per tindre condicions de treball poc satisfactòries, baixos salaris i poques oportunitats de formació contínua i adquisició de qualificacions afegides. Són, per tant, ocupacions feminitzades, font de desigualtats en el mercat laboral, ja que el valor associat a elles i la seua remuneració és menor. La segregació pot ser horitzontal, quan la concentració es produeix en determinades ocupacions/famílies professionals; i vertical, quan les dones es concentren en llocs de baixa responsabilitat.

### **Sexisme**

Teoria basada en la inferioritat del sexe femení que ve determinada per les diferències biològiques entre homes i dones. La construcció d'un ordre simbòlic en què les dones són considerades inferiors als homes implica una sèrie de comportaments i actituds estereotipades que condueixen a la subordinació d'un sexe respecte a l'altre.

Algunes autores estableixen diferències entre masclisme i sexisme, ja que mentres el masclisme és una actitud inconscient -en el sentit que quan a una persona amb comportaments masclistes se li explica la seua actitud pot optar per abandonar-los- el sexisme representa una actitud conscient que propicia la dominació i subordinació del sexe femení respecte al masculí.

### **Socialització de gènere**

Aprenentatge biogràfic en relació amb els models que es transmeten de generació en generació respecte a complir amb els rols masculins i femenins. Els agents de socialització són la família, l'escola, els grups d'iguals i el treball. La socialització diferencial de gènere suposa adscriure a cada subjecte la responsabilitat a desenvolupar en el seu paper social. La responsabilitat masculina estarà lligada a l'àmbit productiu, mentres que la responsabilitat femenina tindrà en l'atenció i l'àmbit reproductiu el seu punt de referència.

### **Sororitat**

Es tracta probablement del terme que amb més força han propagat i mimat les feministes en els últims anys. Prové del llatí "soror", "germana" i al·ludeix a la germanat entre dones. S'utilitza per a referir-se a la relació de suport i unió, contrarestant un dels estereotips més arrelats, que les dones són les pitjors enemigues d'altres dones. Res més lluny de la realitat. El moviment feminista es va crear i perviu com una xarxa de relacions entre dones.

### **Sistema sexe-gènere**

Sistema sociocultural pel qual s'associa al sexe reproductiu un conjunt de valors, creences i actituds. En occident a una dona se li associen conceptes com ara sensibilitat, dolçor, bellesa, espai interior, altruisme, paciència, família, etc. i aquestes característiques són assumides com naturals per la societat. De forma oposada i complementària s'adjudica a l'home les característiques de proveïdor, conquistador, caçador, agressiu, amo de l'espai públic, etc. Des d'ací es construeix una relació simbòlica desigual de la dona privada i dèbil i l'home públic i fort en un joc de sotmetiment-dominació.

Mentres el sexe fa referència a la diferència biològica existent entre dos individus, el gènere és una construcció sociocultural, que defineix característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament pel fet de pertànyer a algun dels dos gèneres: masculí o femení. El procés de socialització (aprenentatge de patrons culturals i socials que permeten integrar-se en un grup social) és diferent segons el sexe, assignant models (culturals i socials) diferents per a les dones i per als homes, en funció del tradicionalment establert per a uns i per a altres; en funció, en definitiva, de models imposats.

Segons Seyla Benhabib, és la manera essencial en què la realitat social s'organitza, es divideix simbòlicament i es viu experimentalment.

### ***Sòl apegalós***

Força que manté les dones atrapades en la base de la piràmide econòmica mitjançant tasques com ara el treball maternal, el treball conjugal i el treball domèstic impeding-les realitzar-se fora de la llar, lloc on la societat fa creure les dones que són les principals responsables de l'atenció. El mecanisme principal per a "pegar les dones al sòl" és utilitzar la càrrega de la culpa.

## **T**

### ***Sostre de vidre***

És una barrera invisible que es troben les dones en un moment determinat en el seu desenvolupament professional, de manera que una vegada arribat a aquest punt molt poques dones franquegen la dita barrera, estancant la majoria la seua carrera professional. Les causes d'aquest estancament provenen majoritàriament dels prejudicis empresarials sobre la capacitat de les dones per a exercir llocs de responsabilitat, així com sobre la seua disponibilitat laboral lligada a la maternitat i a les responsabilitats familiars i domèstiques, activitats que solen coincidir amb les fases d'itinerari professional lligades a la promoció professional.

### ***Transfòbia***

Odi i intolerància cap a les persones trans i la diversitat de gènere i creença social que la forma d'identitat i expressió d'una persona ha de correspondre al seu sexe biològic.

### ***Transversalitat***

Integrar la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques. Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes en totes les polítiques, amb vista a promoure la igualtat entre homes i dones i recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb la finalitat específica d'aconseguir la igualtat, tenint en compte activament i oberta, des de la fase de planificació els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen supervisen i avaluen.

## V

### **Violència ambiental**

Suposa l'exercici de qualsevol acte consistent a destruir l'entorn de la dona, com trencar, amagar, tirar objectes d'alta estima per a la dona, no respectar el seu correu, maltractar els seus animals o mascotes, etc.

### **Violència de gènere**

Segons l'article 1 de la L.O 1/2004, es tracta de la "violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels que siguen o hagen estat els seus cònjuges o dels que estiguen o hagen estat lligats a elles per relacions semblants d'afectivitat, inclús sense convivència."

Des de 2014 inclou els fills i les filles de les dones víctimes de Violència de Gènere.

### **Violència cultural o simbòlica**

És tota manifestació que justifica, legitima i fa possible que existesca la violència directa i la violència estructural perquè suposa que les dites manifestacions són considerades justes, necessàries i inevitables dins del sistema patriarcal. Aquesta violència es construeix des de tots els àmbits, mitjançant l'emissió de missatges, icones o signes que transmeten i reproduïxen relacions de dominació, desigualtat i discriminació que naturalitzen o justifiquen la subordinació i la violència contra les dones en la societat.

### **Violència econòmica**

S'esdevé quan l'agressor controla tot el referent als diners de la dona, independentment que aquesta treballi o no en l'àmbit públic. Suposa qualsevol conducta consistent en la privació intencionada i no justificada legalment, de recursos per al benestar de la dona i dels seus fills i filles o la discriminació en la disposició dels recursos compartits en l'àmbit familiar, en la convivència de parella o en les relacions posteriors a la seua ruptura.

### **Violència física**

Aquest tipus de violència comprén qualsevol acte no accidental que implique l'ús deliberat de la força que provoqui o pugui provocar una lesió, dany físic o dolor o malaltia en la dona, o la col·loque en greu risc de patir-la.

Aquest tipus de violència comprén actes com ara: cops de diversa intensitat, amb objectes o armes, espentes, puntellons, punyades, galdades, cops, pessics, mossos, cremades, talls, intents d'estrangulació.

### **Violència masclista**

És la violència que s'exerceix contra les dones pel fet de ser-ho. Si bé en molts llocs del món els termes violència de gènere i violència masclista solen ser sinònims, a Espanya se sol usar aquest terme per a denominar qualsevol violència d'un home contra una dona pel simple fet de ser dona i no cal que existesca una relació afectiva entre ells. El Conveni d'Istanbul, ratificat

per Espanya en 2014, estableix una llarga llista de violències masclistes, entre les què estan la violència sexual, la tracta de persones amb finalitats d'explotació sexual, el matrimoni infantil o la mutilació genital femenina, entre altres.

### ***Violència psíquica***

Aquesta forma de violència implica qualsevol conducta intencionada i prolongada en el temps, que atenta contra la integritat psíquica i emocional de la dona i contra la seua dignitat com a persona. Es dóna quan algú adopta unes actituds i paraules destinades a denigrar o negar la manera de ser de l'altre, orientada a la desvaloració de les dones.

Com a violència psíquica es poden definir comportaments com: amenaces, l'insult, vexacions, la humiliació, els actes d'intimidació, menysprear les seues capacitats intel·lectuals, el menyspreu, la indiferència afectiva, l'aïllament social, atacar la seua autoestima, criticar tot el que fa o diu, la manipulació, el xantatge emocional, les amenaces, la coacció, els zels, l'assetjament, la denigració, el control, l'abandó, ...

### ***Violència sexual***

La violència sexual implica qualsevol conducta que comporte un acte de naturalesa sexual realitzat sense consentiment de la dona dut a terme a través de la força i realitzat des d'una posició de poder o autoritat. Es produeix quan es força la dona a mantindre relacions sexuals o se li obliga a realitzar conductes sexuals en contra de la seua voluntat.

### ***Violència social***

Suposa l'exercici de qualsevol conducta encaminada a limitar els contactes socials i familiars de la dona, aïllant-la del seu entorn i obstaculitzant qualsevol tipus de suport social.

### ***Visibilització (veure invisibilitat)***

Procés de fer visible l'invisible, de traure a la llum i incorporar la història i la vida de les dones a la nostra realitat i a la història. La visibilització suposa el reconeixement i revaloració de la història de les dones, del seu paper en el món i en la vida, en definitiva, la idea d'igualtat entre homes i dones.



DIPUTACIÓ  
D  
E  
CASTELLÓ