

VOCABULARI DONES I MÓN DEL TREBALL

Aquest vocabulari que teniu a les mans pretén clarificar tot un seguit de termes que afecten les dones i la seva relació amb el món del treball des de diferents perspectives. La seva elaboració es deu al ferm compromís que CCOO de Catalunya ha adoptat amb la feminització del sindicat, que ja té un ampli recorregut en aquest àmbit (el Comitè de Dones, la 3a Conferència d'Homes i Dones, i l'Assemblea sindical oberta, per esmentar alguns exemples).

Aquest material, que ha estat elaborat pel Servei Lingüístic amb la col·laboració de la Secretaria de les Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI de CCOO de Catalunya, recull una sèrie de mots que s'usen habitualment amb més o menys encert. És per això que ens hem encarregat de sistematitzar-los, definir-los i veure quines equivalències tenien en altres llengües, amb la finalitat de tenir-ne una visió molt més acurada. La validació del contingut per part del TERMCAT també ha estat cabdal per dotar de rigor cada una de les paraules que hi ha presents.

Esperem que aquest vocabulari, que s'afegeix a altres materials que hem produït en l'àmbit de les dones, us sigui molt útil i que us permeti usar, en la vostra vida sindical, els diversos termes que hi apareixen amb una total precisió.

1. Assetjament psicològic a la feina

es acoso moral en el trabajo
es acoso psicológico en el trabajo
en workplace mobbing

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

2. Assetjament sexual a la feina

es acoso sexual en el trabajo
en workplace sexual harassment

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

3. Barrera invisible

es barrera invisible
en invisible barrier

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

4. Biaix de gènere

es sesgo de género
en gender bias

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

5. Bones pràctiques

es buenas prácticas
en best practices

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

6. Bretxa de gènere

es brecha de género
en gender gap

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

7. Bretxa salarial

es brecha salarial
en gender pay gap

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

8. Compte satèl·lit del treball no remunerat

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

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

9. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

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

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

10. Corresponsabilitat

es corresponsabilidad
en joint responsibility

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

11. Divisió sexual del treball

es división sexual del trabajo
en sexual division of labor

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

12. Doble presència

es doble presencia
en double burden

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

13. Dret a la igualtat de remuneració den. compl.: dret a igual salari per igual treball

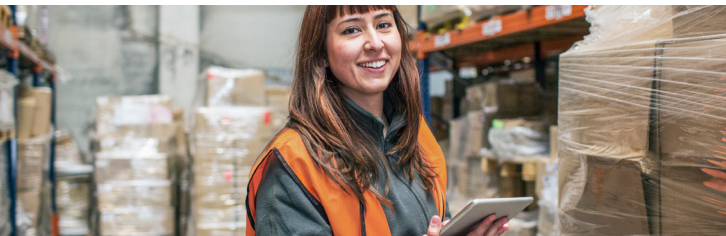
es derecho a la igualdad de remuneración
en right to equal pay for work of equal value

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

14. Drets reproductius

es derechos reproductivos
en reproductive rights

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



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

TERRES DE LLEIDA
C. Enric Granados, 3-5
25006 Lleida
Tel.: 973 26 36 66
sl-lleida@ccoo.cat



Amb la col·laboració de:



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

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

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

Amb el suport de:





15. Igualtat d'oportunitats

es igualdad de oportunidades
en equal opportunities

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

16. Igualtat formal *den. compl.: igualtat de dret*

es igualdad formal
en formal equality

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

17. Igualtat real *den. compl.: igualtat de fet*

es igualdad real
en real equality

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

18. Mesura d'igualtat a l'empresa

es medida de igualdad en la empresa
en measure of gender equality at the workplace

Mesura dirigida a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes i que afecta els aspectes següents: accés a l'ocupació, categories i classificació professionals, promoció, retribucions, jornada de treball, formació, llenguatge no sexista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i salut laboral. Qualsevol d'aquestes mesures ha de ser negociada i acordada amb la representació legal dels treballadors, d'acord amb l'obligació de totes les empreses de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, establerta en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

19. Paritat

es paridad
en parity

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

20. Permís de lactància

es permiso de lactancia
en breastfeeding leave

Permís que té qualssevol dels progenitors, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, a 1 hora d'absència de la feina, que poden dividir en 2 fraccions. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal de mitja hora, amb la mateixa finalitat. Poden gaudir d'aquest permís indistintament la mare o el pare, si tots dos treballen.

21. Permís per maternitat

es permiso por maternidad
en maternity leave

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

22. Permís per paternitat

es permiso por paternidad
en paternity leave

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

23. Perspectiva de gènere

es perspectiva de género
en gender perspective

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

24. Pla d'igualtat a l'empresa

es plan de igualdad en las empresas
en gender equality plan at the workplace

Conjunt ordenat de mesures —adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació que detecta les desigualtats entre dones i homes— que tenen com a objectiu assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat a assolir, i les estratègies i les pràctiques que cal adoptar per a la seva consecució. Així mateix, estableixen un sistema eficaç de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Segons la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses amb més de 250 treballadors tenen l'obligació de negociar el pla d'igualtat.

25. Responsable sindical d'igualtat

es responsable sindical de igualdad
en trade union equality officer

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

26. Rol de gènere

es rol de género
en gender role

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

27. Segregació del mercat laboral

es segregación del mercado laboral
en segregation of the labour market

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

28. Segregació horitzontal de l'ocupació

es segregación horizontal del empleo
en horizontal occupational segregation

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

29. Segregació vertical de l'ocupació

es segregación vertical del empleo
en vertical occupational segregation

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

30. Sostre de vidre

es techo de vidrio
en glass ceiling

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

31. Terra enganxifós *den. compl.: terra enganxós*

es suelo pegajoso
en sticky floor

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

32. Transversalització de gènere

es transversalización de género
en gender mainstreaming

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

33. Treball domèstic i de cura *den. compl.: treball reproductiu*

es trabajo reproductivo
en reproductive labor

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

34. Treball no remunerat

es trabajo no remunerado
en unpaid work

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

35. Treball remunerat

es trabajo remunerado
en paid work

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